



# DISCRIMINAÇÃO SALARIAL DE GÉNERO NO MERCADO DE TRABALHO PORTUGUÊS

Letícia Freitas Fonseca

Dissertação de Mestrado em Economia e Administração de  
Empresas

Orientadoras:

Maria Margarida Malheiro Queiroz de Mello

Maria do Pilar Esteves González

2017

## **Nota biográfica**

Letícia Freitas Fonseca nasceu a 06 de junho de 1994, na cidade de Felgueiras, distrito do Porto. Iniciou a sua atividade letiva na mesma cidade, sendo que com apenas catorze anos mudou-se para Aveiro, onde viveu durante dois anos num Centro de Alto Rendimento de Basquetebol. Aquando do seu regresso a casa, passou a frequentar o curso de Ciências e Tecnologias do Colégio de Sezim em Guimarães e, em 2012, ingressou a Licenciatura de Economia na Universidade do Minho. Licenciada com média final de quinze valores, deu continuidade à sua vida académica na Faculdade de Economia da Universidade do Porto, no Mestrado em Economia e Administração de Empresas.

Em paralelo com os estudos académicos, praticou basquetebol desde os oito anos, tendo representado a Seleção Nacional Feminina de Sub-16 no Campeonato Europeu em 2010 na Macedónia, onde conquistou a medalha de bronze da Divisão B.

## **Agradecimentos**

Para a realização desta dissertação foram essenciais certas pessoas que me auxiliaram e apoiaram incansavelmente, às quais estou extremamente agradecida.

Em primeiro lugar, agradeço às Professoras Margarida Mello e Pilar González pelas suas orientações, disponibilidades e prontidão que mostraram ao longo de todo o processo. Apenas à distância de uma chamada ou e-mail, mostraram-se sempre totalmente disponíveis para me ouvir, opinar e corrigir.

Posteriormente, gostaria de agradecer aos meus pais por me terem apoiado incondicionalmente em todo o meu percurso escolar e formação pessoal, por todo o esforço e paciência dispensada para que eu pudesse atingir os meus objetivos e obter o sucesso pretendido. Agradeço, também, aos meus amigos pelo incentivo e força neste projeto.

Em último lugar, agradeço ao Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia, por permitir o acesso à base de dados Quadros de Pessoal, sem o qual não teria sido possível a realização desta dissertação.

## **Resumo**

A presente dissertação tem como objetivo estudar as diferenças salariais entre géneros no mercado de trabalho português. Mais especificamente pretende-se analisar a eventual existência e a evolução da discriminação, tendo em conta que o género também pode influenciar (positiva ou negativamente) o salário dos trabalhadores. A escolha deste tema prende-se com o interesse que o estudo das desigualdades entre homens e mulheres tem para a análise do funcionamento do mercado de trabalho. Serão utilizados os dados dos Quadros de Pessoal, base de dados constituída por informações relativas aos trabalhadores, estabelecimentos e empresas do setor privado português, para estudar os anos de 2007, ano anterior às primeiras manifestações da crise económico-financeira em Portugal, e 2012, último ano para o qual a informação está disponível e no qual a crise está próxima do seu auge.

Com o intuito de estimar o efeito da discriminação nos salários são estimadas equações de salários mincerianas, sendo a variável dependente o logaritmo natural do salário real horário e incluindo nas variáveis explicativas características dos trabalhadores, dos empregos e dos estabelecimentos. As equações de salários são estimadas por OLS, para homens e para mulheres e, para cada um desses grupos, para os anos 2007 e 2012. Adicionalmente utiliza-se a decomposição de Oaxaca-Blinder, que permite decompor a diferença salarial entre géneros em duas componentes: i) uma que é explicada pelas diferentes características produtivas entre géneros; ii) outra que, não sendo explicada por essas diferenças é associada a práticas discriminatórias.

Os resultados obtidos permitem concluir que, em média, os homens auferem salários médios por hora superiores às mulheres, tanto em 2007 como em 2012. No entanto, é possível observar-se uma diminuição desse diferencial nos anos em estudo. Relativamente à magnitude da discriminação neste diferencial, esta diminui também de 2007 para 2012, apesar de continuar a apresentar um peso considerável de cerca de 75%.

**Códigos JEL:** J01, J31, J71

**Palavras-Chave:** Mercado de Trabalho, Diferença Salarial Entre Géneros, Discriminação, Decomposição Salarial, Quadros de Pessoal

## Abstract

The aim of the present dissertation is to study the gender pay gap in the Portuguese labor market. More specifically, to analyze the evolution of the weight of discrimination, knowing that the gender variable may have an impact on the workers' salaries alongside with their productive characteristics. We use the database of the “*Quadros de Pessoal*” to study the wages of years 2007, when the the global financial crisis started and 2012, when the crises attained it's pick. The pertinence of this theme relays on the generalized interest that the study of inequalities between men and women generally has for policy purposes and academic research.

To obtain the magnitude of discrimination in the hourly average wages, four separate equations of *mincerian* wages are specified, establishing the functional relationship between the natural logarithm of the wage and the characteristics of the workers and their working places, for men and women and for 2007 and 2012. In addition, the Oaxaca-Blinder decomposition is used, allowing the gender pay gap to be divided into two parts: the part explained by the productive characteristics of the individuals and their working places; and the unexplained part, which is associated with discrimination.

The empirical results show that, on average, the, male workers earn more than the female workers, both in 2007 and 2012, although this wage difference tends to decrease. However, it is possible to observe a decreasing trend in this differential. The results also show that, the share of the wage gap due to discrimination is of considerable magnitude (around 75%), in spite of its decreasing trend between 2007 and 2012. The main variables that contribute the most to the existence of discrimination between men and women are those related to human capital, such as age, seniority and education.

## Índice

Nota biográfica .....	ii
Agradecimentos .....	iii
Resumo .....	iv
Abstract .....	v
Índice .....	vi
Índice de tabelas.....	viii
Índice de figuras.....	x
Introdução .....	1
PARTE I – Revisão de literatura e situação do mercado de trabalho em Portugal .....	4
1. Discriminação e mercado de trabalho .....	4
1.1. Enquadramento legal e institucional a nível internacional e nacional .....	4
1.2. Teoria(s) da discriminação no mercado de trabalho e conceito de discriminação .....	5
1.3. A medida da discriminação .....	7
2. Análise do mercado de trabalho português .....	9
2.1. Aspetos gerais .....	9
2.1.1. Desemprego e Crescimento do PIB .....	9
2.1.2. Envelhecimento da população e oferta de trabalho .....	11
2.1.3. Género e mercado de trabalho português .....	13
2.1.4. Diferencial salarial entre géneros .....	15
2.2. Evolução da discriminação e possíveis efeitos na economia .....	17
PARTE II - Metodologia e análise de dados .....	19
3. Descrição da base de dados .....	19
3.1. Dimensão e diversidade da base de dados .....	19

3.2.	Definição e caracterização da amostra .....	20
3.3.	Definição das variáveis .....	21
3.3.1.	Definição da variável dependente: salário médio real por hora.....	21
3.3.2.	Determinantes do salário médio real por hora .....	22
3.4.	Estatísticas descritivas das variáveis de interesse .....	25
4.	Metodologia e resultados empíricos .....	31
4.1.	Especificação do modelo.....	31
4.1.1.	Discussão dos resultados .....	34
4.2.	Decomposição da diferença salarial de Oaxaca-Blinder.....	37
5.	Conclusões.....	42
	Referências bibliográficas.....	44
	Anexos I – Definição das variáveis .....	47
	Anexo II – Estatísticas descritivas .....	50
	Anexo III – Resultados das Estimações por OLS .....	55
	Anexo IV – Decomposição de Oaxaca-Blinder.....	58

## Índice de tabelas

Tabela 1 - Estudos realizados sobre o gap salarial entre géneros .....	16
Tabela 2 – Número de observações por género, 2007 e 2012 .....	21
Tabela 3 – Salário médio real por hora (W) – média e desvio padrão (entre parênteses) .....	22
Tabela 4 - Salário médio real por nível de habilitação literária, 2007 e 2012 – médias e diferenciais .....	23
Tabela 5 - Salário médio real por setor de atividade económica, 2007 e 2012 – médias e diferenciais .....	24
Tabela 6 – Percentagem de homens e mulheres que recebem o salário mínimo, 2007 e 2012 .....	25
Tabela 7 – Peso de homens e mulheres no mercado de trabalho consoante as habilitações literárias, 2007 e 2012 .....	26
Tabela 8 – Tipo de profissão com peso significativo por género, 2007 e 2012 .....	27
Tabela 9 - Atividade económica do estabelecimento com peso significativo por género, 2007 e 2012 .....	28
Tabela 10 - Peso de homens e mulheres no mercado de trabalho consoante tipo de contrato e regime de duração de trabalho, 2007 e 2012 .....	29
Tabela 11 - Peso de homens e mulheres no mercado de trabalho consoante localização e dimensão do estabelecimento, 2007 e 2012 .....	30
Tabela 12 - Decomposição de Oaxaca-Blinder – Componente explicada e não explicada (Grupo de Referência: Homens) .....	39
Tabela 13 - Decomposição de Oaxaca-Blinder – Contribuição das diversas variáveis para a componente explicada .....	40
Tabela 14 - Descrição das variáveis de interesse .....	47
Tabela 15 - Salário médio real por setor de atividade económica, 2007 e 2012 – médias e diferenciais .....	50
Tabela 16 - Salário médio real por tipo de profissão, 2007 e 2012 – médias e diferenciais .....	51
Tabela 17 - Média das variáveis de interesse, 2007 e 2012 .....	52



Tabela 18 – Estimativas OLS dos coeficientes das variáveis dos quatro modelos especificados – Homem e Mulher, em 2007 e 2012.....	55
Tabela 19 - Decomposição da diferença salarial Homens-Mulheres, 2007 (Grupo de Referência: Homens) .....	58
Tabela 20 - Decomposição da diferença salarial Homens-Mulheres, 2012 (Grupo de Referência: Homens) .....	60

## Índice de figuras

Figura 1 - Taxa de desemprego e taxa de crescimento do PIB em Portugal, 2000-2012	10
Figura 2 - Taxa de desemprego masculina e feminina, 1992-2012 .....	11
Figura 3 – População total por grupo etário, 2000 e 2012.....	11
Figura 4 - População ativa por grupo etário, 2000-2012 .....	12
Figura 5 - Taxa de participação feminina na UE27 e Portugal, 2000-2012 .....	13
Figura 6 - Taxa de participação masculina na UE27 e Portugal, 2000-2012 .....	14
Figura 7 - Percentagem da população com o ensino superior segundo género, 1991-2011 .....	14
Figura 8 - "Gap" salarial entre géneros na UE27 e Portugal, 2000-2012 .....	16

## Introdução

Apesar da evolução cultural e social ocorrida nas últimas décadas, persistem sistemáticas diferenças de género, quer nos salários, quer no acesso às várias dimensões da atividade económica, social e política. Nas palavras de Cavalcanti & Tavares (2016, p. 109) “*em todo o lado as mulheres encontram mais dificuldades do que os homens em aceder às atividades de mercado, poder político ou saúde e educação.*”

Especificamente, no mercado de trabalho português, existe evidência empírica de que as mulheres, por comparação com os homens, apresentam remunerações médias mais baixas, maior exposição à precariedade e menor acesso a posições de topo de carreira, entre outros aspetos relevantes. Em Portugal, segundo dados do Eurostat, a diferença salarial entre géneros tem aumentado progressivamente nos últimos anos, atingido 15% no ano de 2012. Adicionalmente, de acordo com o Instituto Nacional de Estatística (2013), num artigo referente ao Dia Internacional da Mulher, é mencionado que “*apenas 6% dos membros dos Conselhos de Administração das empresas que em 2011 integravam o PSI20 eram mulheres, valor inferior em 7,7 pontos percentuais à média da UE 27.*” (p. 1)

O presente estudo centra-se nas diferenças salariais de género. O objetivo é, para além de analisar a dimensão e a evolução recente das diferenças salariais entre homens e mulheres, encontrar explicações que as justifique. Tratar-se-á sobretudo de identificar eventuais diferenças, quer nas diferentes características produtivas dos indivíduos, quer nos diversos tipos de empregos que ocupam, que possam explicar o diferencial salarial observado. No entanto, o diferencial salarial (ou uma parte dele) pode também dever-se a práticas discriminatórias.

A discriminação de género no mercado de trabalho tem sido objeto de vasta investigação ao longo de décadas, abordando diversas temáticas, nomeadamente as diferenças salariais e a sub-representação feminina nos cargos de topo. Segundo Simmer (2013, p.1) essa investigação tem mostrado que apesar do “*aumento dos níveis de educação e experiência de trabalho das mulheres, da maior consciência e da menor tolerância à discriminação no local de trabalho, estes problemas [de discriminação]*

*persistem*.”. É neste aspeto de persistência da discriminação que este trabalho contribui para o debate, analisando a situação no mercado de trabalho português, entre 2007 e 2012.

Assim, esta dissertação tem como objetivo identificar fatores explicativos das diferenças salariais de género observadas no mercado de trabalho português (habilitações literárias, profissão, setor de atividade, localização, entre outros). Partindo da análise desses fatores podemos identificar a parcela do diferencial salarial que não pode ser associada a diferenças de produtividade dos indivíduos. Esta parte não explicada por diferenças nas características produtivas poderá ser atribuída à existência de práticas discriminatórias no mercado de trabalho. Pretende-se, assim, avaliar de que forma o género do indivíduo influencia o seu salário.

Este estudo centra-se, portanto, na análise do mercado de trabalho português e baseia-se na informação disponível nos dados dos *Quadros do Pessoal do Ministério de Trabalho e Solidariedade Social* (QP). Os QP são uma base de microdados que contém registos sobre empresas, estabelecimentos e trabalhadores do setor privado, para o período de 1985 a 2012. A informação é recolhida anualmente através de um inquérito de preenchimento obrigatório para todas as empresas com pelo menos um trabalhador assalariado.

No entanto, o presente estudo compara as diferenças salariais entre homens e mulheres em apenas dois anos: 2007, ano imediatamente anterior ao eclodir da crise financeira global e 2012, ano após o início da intervenção da “*troika*” em Portugal, constituída pela Comissão Europeia, Banco Central Europeu e Fundo Monetário Internacional. As restrições, nomeadamente de tempo, associadas à realização deste trabalho impediram a utilização de todos os anos disponíveis. Procurou-se assim cobrir um período recente e suscetível de traduzir alguns efeitos da crise económica recente.

Este trabalho está também sujeito a limitações atribuíveis à própria base de dados utilizada. Sendo uma base de dados extremamente rica ela não é, obviamente, perfeita. A título de exemplo podemos referir o facto de incluir, apenas, o setor privado, não possibilitando a análise do setor público. Além disso, existem variáveis importantes que não estão disponíveis na informação específica relativa aos trabalhadores, tais como, por exemplo, a distância/tempo de deslocação entre a casa e o local de trabalho, as características do agregado familiar, o estado civil, entre outros aspetos, que podem ser relevantes para explicar as diferenças salariais.

O método utilizado para explicar as diferenças salariais designa-se por decomposição de Oaxaca-Blinder e consiste na subdivisão do diferencial salarial observado em duas componentes: i) uma componente explicada pelas desigualdades nas características produtivas dos indivíduos e dos empregos por eles ocupados e ii) uma componente não explicada por essas características e que é associada a discriminação de género.

Este trabalho desenvolve-se em duas partes. Cada uma dessas partes é constituída por dois capítulos. Na Parte I, o capítulo 1, enquadra a discriminação numa perspetiva legal e institucional e, com recurso a literatura da teoria da discriminação no mercado de trabalho, é apresentado o conceito de discriminação salarial de género sendo também discutida a forma como esse conceito tem vindo a ser mensurado.

No capítulo 2, fornece-se uma descrição geral do mercado de trabalho português incluindo a evolução do diferencial salarial de género e da discriminação analisando-se, em termos gerais, as possíveis implicações das práticas discriminatórias no funcionamento da economia e no processo de desenvolvimento económico e social.

Na Parte II, o capítulo 3 oferece uma descrição da base de dados, a definição das variáveis e caracterização da amostra a ser analisada. Adicionalmente, realiza-se uma análise das estatísticas descritivas das variáveis utilizadas no modelo.

No capítulo 4 é exposta a metodologia utilizada, centrada na estimação por OLS das equações dos salários e no método de decomposição das diferenças salariais proposto por Oaxaca-Blinder, sendo também analisados os resultados empíricos obtidos.

Por fim, no capítulo 5, são apresentadas as conclusões obtidas a partir da literatura existente e da análise empírica realizada.

## **PARTE I – Revisão de literatura e situação do mercado de trabalho em Portugal**

### **1. Discriminação e mercado de trabalho**

O termo “*discriminação*” é utilizado em muitos contextos diversos sendo um termo frequente na linguagem corrente com sentidos nem sempre coincidentes. Neste trabalho este conceito é utilizado com um significado teórico preciso associado ao referencial teórico da teoria da discriminação no mercado de trabalho. Começaremos assim por explicitar o conteúdo deste conceito teórico. Para explicitar o conteúdo deste conceito teórico e antes de fazermos o levantamento das definições usadas na literatura económica (ponto 1.2.), expõe-se uma análise prévia das dimensões legais e institucionais do termo por forma a enquadrar a proteção legal existente contra qualquer tipo de discriminação, nomeadamente, a discriminação de género (ponto 1.1.).

#### **1.1. Enquadramento legal e institucional a nível internacional e nacional**

A nível internacional, a Convenção n.º 100 da OIT (Organização Internacional do Trabalho)<sup>1</sup> estipula que o princípio de igualdade de remuneração entre mão-de-obra masculina e feminina deve ser aplicado a todos os trabalhadores, de maneira a que exista igual valor atribuído a trabalho igual, independentemente do género da pessoa que o produz. Posteriormente, a Convenção n.º 111<sup>2</sup> definiu discriminação como “*toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão*”.

Por seu lado e após o 25 de Abril de 1974, a Constituição da República Portuguesa (CRP) vem consagrar a igualdade entre todos os cidadãos nacionais afirmando, no seu artigo 13.º, n.º 1 e n.º 2, que todos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a

---

<sup>1</sup> Esta convenção diz respeito à Igualdade de Remuneração entre a Mão-de-obra Masculina e Feminina em Trabalho de Valor Igual e entrou em vigor no plano internacional a 23 de maio de 1953 e em Portugal apenas a 20 de fevereiro de 1968.

<sup>2</sup> Esta convenção trata da discriminação no emprego e na profissão, tendo sido aprovada na 42ª Reunião da Conferência geral da OIT em 1959. Só foi aplicada em Portugal a 19 de novembro de 1960.

lei, sendo que nenhum cidadão pode ser privilegiado ou prejudicado devido à sua ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Relativamente aos direitos e deveres económicos e, mais especificamente, no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores, a CRP reforça a importância normativa atribuída à ausência de práticas discriminatórias definindo, no seu art.º 59.º, n.º 1, al. a) que todos, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à retribuição do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual.

Adicionalmente, por questões de igualdade de género, uma das tarefas fundamentais do Estado é promover a igualdade de oportunidades na escolha da profissão e criar condições para que não seja vedado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais (art. 58.º, n.º 2, al. b).

Pode assim constatar-se que a legislação portuguesa em geral e a CRP em particular definem expressamente um conjunto de normas que visam prevenir qualquer tipo de discriminação, nomeadamente de género e promover a igualdade de direitos (e deveres) de todos os cidadãos.

## **1.2. Teoria(s) da discriminação no mercado de trabalho e conceito de discriminação**

De forma a compreender o que pode (ou não) ser designado como discriminação salarial, é fundamental definir de forma clara e objetiva esse conceito.

Para Becker (1957), autor fundador da teoria da discriminação no mercado de trabalho, esta existe devido às preferências por parte do empregador, do trabalhador ou até do cliente/consumidor e que radicam num preconceito em relação a certos grupos sociais e demográficos. Assumindo que cada agente do mercado de trabalho (o empregador no caso da discriminação do empregador) tem diferentes preferências e age de acordo com elas, procurando maximizar a sua utilidade, caso tenha *gosto pela discriminação* (conceito utilizado por Becker, 1957, e que transcreve para linguagem económica a noção de preconceito) ele estará disposto a suportar custos para recrutar um trabalhador do grupo em relação ao qual ele não tem preconceito. Isto porque recrutar um

trabalhador do grupo discriminado (aquele em relação ao qual o empregador tem um preconceito) representa um custo para o empregado decorrente da desutilidade associada a ter a trabalhar na empresa esse indivíduo. Assim a discriminação do empregador traduz-se em estar disposto a pagar salários mais elevados a indivíduos do grupo não discriminado desde que essa diferença salarial seja menor (no limite igual) ao valor (custo) da desutilidade associada a um trabalhador do grupo discriminado. Consequentemente e se os empregadores tiverem preconceito em relação ao grupo das mulheres (ou outros grupos), este tipo de discriminação provocará uma diferença salarial entre homens e mulheres (ou outros grupos), uma vez que *“os empregadores discriminadores só contratarão mulheres com um desconto salarial suficiente para compensar a desutilidade de empregar mulheres. Os trabalhadores masculinos discriminadores exigirão um prémio salarial para trabalhar com mulheres, aumentando os salários relativos dos homens e a relutância de clientes discriminadores em relação a comprar bens ou serviços fornecidos por mulheres tornará as mulheres menos produtivas em termos de receita trazida, reduzindo assim os seus salários relativos.”* (Blau and Kahn, 2016, p. 29)

Arrow (1971) evidencia a diversidade das características avaliadas no mercado para os diferentes grupos de trabalhadores. Para este autor, *“a noção de discriminação implica o conceito adicional de que as características pessoais do trabalhador que não estão relacionadas com a produtividade também são valorizadas no mercado.”* (p. 1).

No mesmo âmbito, Ehrenberg & Smith (1994) referem que as diferenças salariais médias entre grupos populacionais distintos resultam de dois fatores: diferenças nas características produtivas dos grupos demográficos, denominadas como diferenças pré-mercado e diferenças na forma como os agentes económicos tratam esses grupos. Este tratamento diferenciado consoante o grupo e não associado a diferenças nas capacidades produtivas é designado por discriminação.

Colocando-se o foco apenas na discriminação salarial de género no mercado de trabalho Oaxaca (1973, p. 694) afirma que esta ocorre *“sempre que os salários relativos dos homens excedem os salários relativos que se verificariam se os homens e mulheres fossem remunerados de acordo com o mesmo critério.”* Por outras palavras, *“se homens e mulheres com características produtivas iguais são pagos de forma desigual, mesmo nas mesmas ocupações”* (Ehrenberg & Smith, 1994, p. 399).



Na mesma linha de pensamento, González *et al.* (2008) enfatizam a necessidade de se entender que indivíduos diferentes podem obter remunerações diferentes se apresentarem qualificações diversas, como, por exemplo, diferentes níveis de educação, experiência, áreas de especialização, entre outras. Estas características tornam os indivíduos diferentes e, como esperado, estes são remunerados distintamente, não estando presente nenhum tipo de discriminação. Esta ocorre apenas quando se “*remunera de forma diferente indivíduos que são idênticos em termos do seu potencial contributo para o processo económico, por outras palavras, que têm as mesmas ‘características produtivas’*” (González *et al.*, 2008, p. 128).

Em conclusão, a definição de discriminação adotada neste estudo secunda a descrita nos trabalhos acima mencionados, isto é, entende-se que só ocorre discriminação salarial de género se a indivíduos com as mesmas características produtivas e desempenhando idênticas funções laborais em empresas do mesmo tipo for atribuída remuneração diferente.

Uma vez aceite a definição de discriminação é essencial saber de que forma esta pode ser medida e que procedimentos têm sido utilizados para a quantificar.

### **1.3. A medida da discriminação**

Para calcular diferenças salariais de género, um dos procedimentos mais utilizados é o de Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973 e Blinder, 1973). De forma geral e simplificada, a discriminação salarial pode ser identificada e medida em quatro passos:

1. Recolha de dados dos salários para homens e mulheres separadamente bem como das características individuais de cada trabalhador (nomeadamente em termos de variáveis de capital humano), bem como as variáveis que permitem identificar as características dos empregos que estes ocupam.
2. Estimação estatística, normalmente através da análise de regressão, do contributo de cada uma dessas características para os salários dos homens e das mulheres.
3. Cálculo de quanto deveriam auferir as mulheres se as suas características produtivas fossem exatamente as mesmas do que os homens.

4. Comparação do salário médio potencial calculado para as mulheres (no passo 3) com o salário médio real dos homens e análise das eventuais diferenças que possam ser associadas a discriminação salarial.

No processo descrito anteriormente Oaxaca (1973) assume que a estrutura salarial não discriminatória é a dos homens. No entanto, podem ser utilizadas outras estruturas salariais (homens, mulheres, média, etc.). Nesta dissertação, de forma semelhante ao método de Oaxaca (1973), a estrutura salarial considerada não discriminatória será a dos homens.

Blinder (1973), em simultâneo, aplicou uma metodologia semelhante para analisar a diversidade salarial por sexo e raça. Desta forma, utilizar-se-á o método denominado como decomposição de Oaxaca-Blinder. Esta descrição do processo foi simplificada, uma vez que no capítulo 4 da metodologia este será aprofundado.

## **2. Análise do mercado de trabalho português**

### **2.1. Aspetos gerais**

Como refere o Banco de Portugal (2015), “*o comportamento do mercado de trabalho resulta da interação do ciclo económico com as decisões dos agentes económicos – trabalhadores e empresas – bem como com as estruturas específicas de cada país, como as instituições do mercado de trabalho e as características das empresas e da população ativa.*” (p.77). Neste sentido e de acordo com essa mesma entidade, o mercado de trabalho português pode ser mais sensível do que outros países com idêntico nível de desenvolvimento às desacelerações da atividade económica, devido a várias características estruturais que irão ser mencionadas.

De acordo com CITE<sup>3</sup> (2010), na última metade do século XX sucederam-se transformações cruciais na sociedade portuguesa com consequências marcantes no mercado de trabalho. Entre essas transformações podem destacar-se o reforço da presença feminina em todos os níveis de ensino e formação e o aumento da atividade das mulheres. Para além disso é destacado que esta crescente presença das mulheres na educação e no mercado de trabalho foi acompanhada de uma crescente atuação do Estado, de extrema importância, na erradicação de desigualdades de género no mercado de trabalho “*quer através da regulamentação das normas que enquadram as relações de trabalho, quer através da criação de mecanismos específicos que implementem na prática o princípio da igualdade nessas relações.*” (CITE, 2010, p. 24).

De forma a contextualizar os anos de 2007 e 2012, em que se foca este estudo, é necessário analisar de seguida alguns indicadores gerais que caracterizam o mercado de trabalho português antes e no auge da crise em Portugal.

#### **2.1.1. Desemprego e Crescimento do PIB**

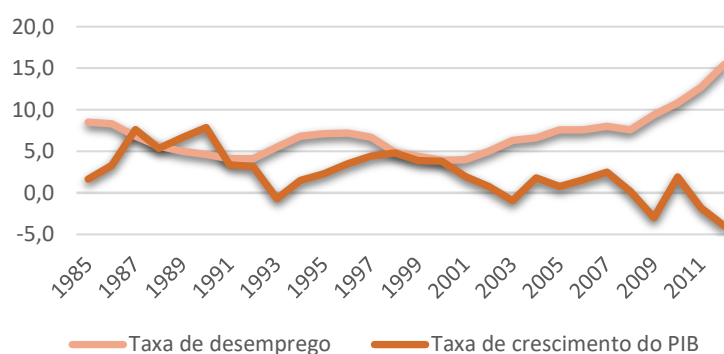
A evolução recente da taxa de desemprego em Portugal mostra que o seu crescimento é anterior à emergência da crise mundial. Na Figura 1 é possível verificar, no entanto, que a crise económica e financeira global iniciada em 2008 veio agravar

---

<sup>3</sup> A CITE é, desde 1979, um organismo nacional que prossegue a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

significativamente essas dificuldades, aumentando muito significativamente a taxa de desemprego e reduzindo o Produto Interno Bruto (PIB) o qual também já apresentava uma dinâmica de crescimento muito reduzida desde o início do presente século. Os dados referem-se aos anos de 2000 a 2012, uma vez que esta dissertação pretende investigar as tendências anteriores a 2012, mas com uma janela temporal não longínqua.

Figura 1 - Taxa de desemprego e taxa de crescimento do PIB em Portugal, 2000-2012

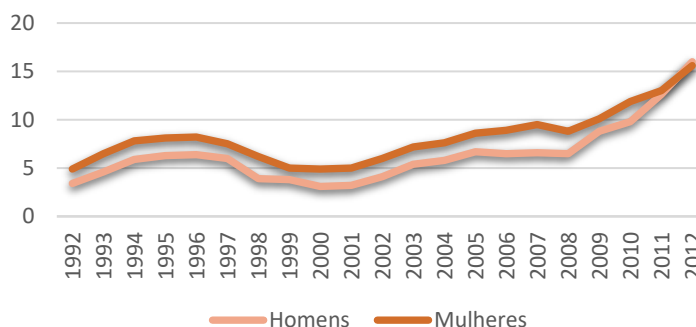


Fonte: Pordata.

Como é referido em Banco de Portugal (2015), quando Portugal sofreu o efeito da recessão e da crise da dívida soberana, foi necessário um reajustamento das empresas, de modo a diminuírem os seus custos. *“O resultado foi um nível recorde e particularmente oneroso de desemprego: associado a longas durações de desemprego, que afetam crescentemente os trabalhadores mais jovens, levando à erosão do seu capital humano e assim comprometendo não só os seus ganhos salariais futuros, mas também o desempenho futuro da economia.”* (p. 78)

A observação da evolução das taxas de desemprego dos homens e das mulheres (Figura 2) mostra que estas apresentam uma tendência semelhante, apesar da feminina ser persistentemente superior à masculina até 2011, ano em que a diferença praticamente desaparece pela primeira vez na história recente do mercado de trabalho português. Em 2012, a taxa de desemprego feminina foi de 15,6% e a masculina de 16%.

Figura 2 - Taxa de desemprego masculina e feminina, 1992-2012

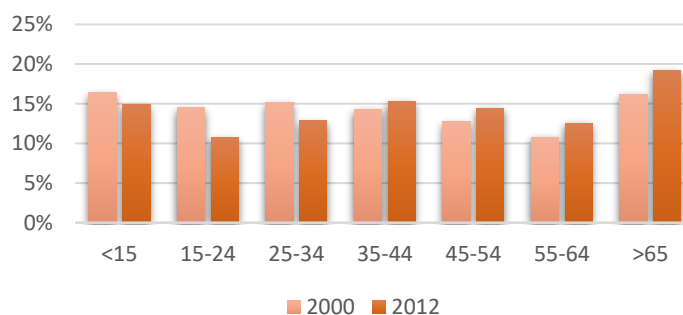


Fonte: INE.

### 2.1.2. Envelhecimento da população e oferta de trabalho

A população portuguesa “*está a envelhecer de forma estrutural devido a uma combinação de baixas taxas de natalidade e de ganhos na esperança média de vida*” (Banco de Portugal, 2015, p. 78). No ano 2000, o número de pessoas com idades inferiores a 15 anos era semelhante ao número com 65 anos ou mais (cerca de 16% da população total do país). No entanto, entre 2000 e 2012, os grupos etários mais jovens apresentaram uma diminuição do seu peso relativo no total da população, contrariamente aos mais velhos (especialmente os maiores de 65) que exibem um crescimento claro (ver Figura 3).

Figura 3 – População total por grupo etário, 2000 e 2012

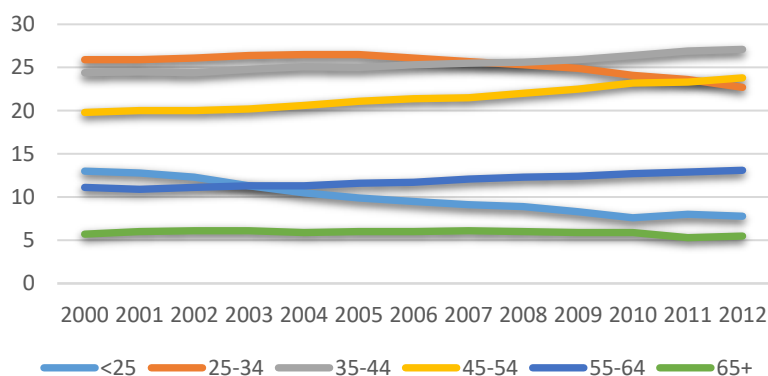


Fonte: Pordata.

A Figura 4 exhibe um gráfico da evolução da população ativa por grupo etário onde se pode verificar que esta situação se agravou já que o peso na população ativa dos grupos

etários <25 e entre os 25 e 34 anos de idade diminui ao longo da última década enquanto, pelo contrário, os grupos etários com população mais velha (35-44, 45-54 e 55-64) exibem um aumento. Assim, é possível concluir que tem ocorrido um envelhecimento quer da população em geral, quer da população ativa no mercado de trabalho.

Figura 4 - População ativa por grupo etário, 2000-2012



Fonte: Pordata.

Nestas circunstâncias, têm sido colocados desafios para a economia portuguesa como um todo e, especialmente, para o mercado de trabalho, uma vez que *“trabalhadores mais velhos normalmente passam por períodos de desemprego mais prolongados e ficam mais facilmente desencorajados, deixando de procurar trabalho ativamente.”* (Banco de Portugal, 2015, p.79).

Adicionalmente e de acordo com um estudo de González (2014), a força de trabalho portuguesa apresenta um nível de escolaridade muito baixo, classificando-se no fundo da tabela dos países da UE no que diz respeito à percentagem da população com idade entre 25-64 anos que completou pelo menos o ensino secundário. Em 2012, segundo dados do Eurostat, essa percentagem foi de apenas 40,7, por comparação com 73,7% na UE27<sup>4</sup>.

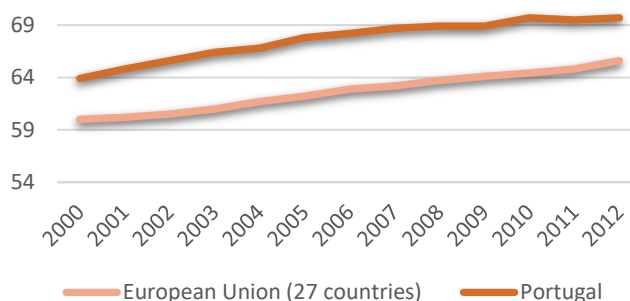
<sup>4</sup> Eurostat [tps00065]

### 2.1.3. Género e mercado de trabalho português

Como referem Blau & Kahn (2016), “a participação da força de trabalho é um fator crucial na compreensão da evolução dos salários das mulheres” (p. 11). Isto porque, segundo estes autores, os salários recebidos dependem do emprego obtido sendo que o tipo de vínculo das mulheres com o mercado de trabalho é um fator que influencia decisivamente o seu salário e que o diferencia face ao salário dos homens.

Segundo (González, 2014, p. 249) o “mercado de trabalho português é considerado como um caso específico na perspetiva do género. Isto deve-se maioritariamente a uma elevada taxa de participação feminina.”. Em 2012, as taxas de participação feminina e masculina em Portugal eram, respetivamente, 69,7% e 77,3%<sup>5</sup>, estando a primeira acima da média da União Europeia (65,6%), o que se tem verificado persistentemente ao longo dos últimos anos como se pode ver na Figura 5. Por sua vez, a Figura 6 mostra a evolução da taxa de participação masculina e esta tem diminuído progressivamente em Portugal, contrariamente ao que ocorre na UE27.

Figura 5 - Taxa de participação feminina na UE27 e Portugal, 2000-2012

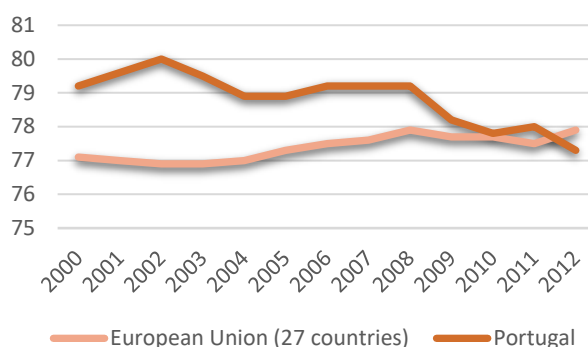


Fonte: Eurostat.

Notas: Como base população ativa entre os 15 e 64 anos.

<sup>5</sup> Eurostat [lfsi\_emp\_a]

Figura 6 - Taxa de participação masculina na UE27 e Portugal, 2000-2012

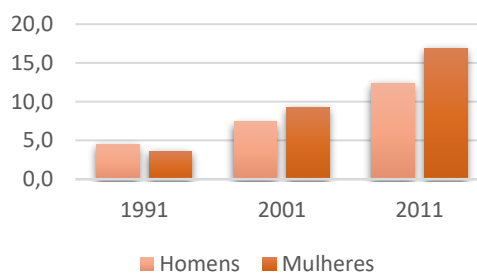


Fonte: Eurostat.

Notas: Como base população ativa entre os 15 e 64 anos.

No que diz respeito às habilitações literárias, em Portugal tem ocorrido “*um aumento particularmente rápido da proporção de mulheres diplomadas relativamente aos homens ao longo dos anos.*” (Figueiredo *et al.*, 2015, p. 580). Como é possível verificar na Figura 7, a percentagem de mulheres com o ensino superior completo era maior do que a dos homens já desde 2001. Em 2011, 16,9% das mulheres possuíam o nível de ensino mais elevado, o que se compara com apenas 12,4% dos homens.

Figura 7 - Percentagem da população com o ensino superior segundo género, 1991-2011



Fonte: Pordata.

Apesar de os indicadores mencionados anteriormente apresentarem bons resultados a nível de igualdade de género e como referem González *et al.* (2009), o mercado de trabalho português apresenta uma elevada segregação vertical e horizontal, sendo que as mulheres se encontram maioritariamente empregadas no setor dos serviços e os homens se concentram nos setores de construção e manufaturas. Além disso, os homens estão sobre representados nas profissões do topo da hierarquia.



No entanto, estas não são as únicas diferenças relevantes entre homens e mulheres, sendo necessário, analisar a evolução do diferencial salarial de género.

#### 2.1.4. Diferencial salarial entre géneros

A Comissão Europeia define diferencial ou “gap” salarial de género como a *“diferença entre os salários dos homens e das mulheres com base na diferença média das remunerações brutas por hora de todos os trabalhadores”*. (European Commission, 2014, p. 2). As remunerações brutas correspondem aos montantes pagos antes de qualquer dedução para impostos e contribuições para a segurança social, isto é, correspondem ao salário base acrescido de todos os extras, como bónus, compensações, subsídios, etc.

Na opinião de Carvalho (2016), a feminização e a terciarização do emprego deram origem a uma profunda recomposição socioprofissional do mercado de trabalho português. No entanto, a generalização e crescente qualificação do trabalho feminino, assim como *“a ênfase na igualdade de oportunidades de emprego, o aumento das taxas de participação das mulheres na força de trabalho e um investimento significativo no seu capital humano”* (Simmer, 2013, p. 1), não foram acompanhadas por uma igualdade de remuneração entre homens e mulheres sendo que *“a desigualdade de remuneração base média entre homens e mulheres é ainda uma característica estrutural do país.”* (Carvalho, 2016, p. 1).

Em Portugal, o “gap” salarial<sup>6</sup> no ano de 2012 é de 15%<sup>7</sup>, indicando que as mulheres obtêm, em média, remunerações 15% mais baixas do que os homens.

Contrariamente ao que ocorre em alguns países da União Europeia, em que esse diferencial salarial tem decaído, em Portugal na última década verificou-se um aumento tendo atingido o máximo (15%) em 2012 em plena fase de crise económica. É de salientar, ainda, que o valor mais baixo da última década (5%) foi atingido em 2004, aumentando de forma progressiva a partir desse ano (portanto ainda antes da eclosão da crise). Como se pode ver na Figura 8, entre 2007 e 2012, ocorreu um aumento de 6,5pp neste indicador.

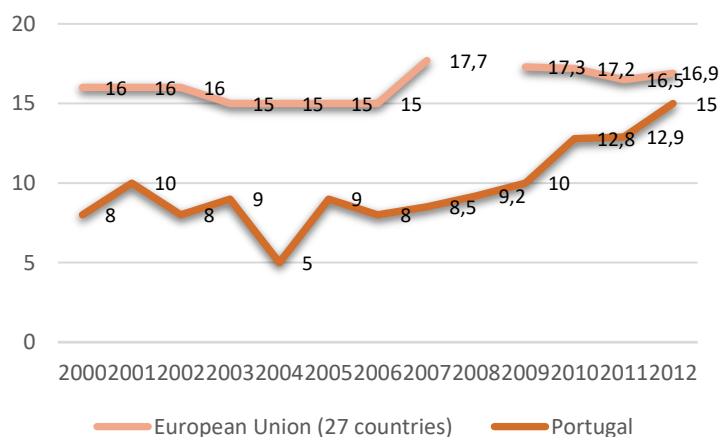
---

<sup>6</sup> O diferencial salarial de género calculado pelo Eurostat e aqui reportado é a diferença entre o salário médio horário dos homens e das mulheres em percentagem do salário horários médio dos homens Eurostat [tsdsc340]. Os salários considerados são brutos. De notar que os apuramentos do Eurostat se reportam apenas a empresas com pelo menos 10 trabalhadores assalariados.

<sup>7</sup> Eurostat [tsdsc340]

Ainda assim, o “gap” salarial entre homens e mulheres em Portugal permanece inferior à média dos países da UE27, apesar de já muito próximo deste, no último ano do estudo.

Figura 8 - "Gap" salarial entre géneros na UE27 e Portugal, 2000-2012



Fonte: Eurostat.

De salientar também que “a grande maioria das mulheres em Portugal (mais de 90% das trabalhadoras do setor privado) trabalha em tempo integral, reduzindo a possibilidade de a diferença salarial de género ser perturbada pelas diferenças entre empregos a tempo inteiro e a tempo parcial” (Card *et al.*, 2016, p. 639).

Na Tabela 1, encontram-se os resultados de alguns estudos realizados através da mesma base de dados utilizada nesta dissertação (QP) e os respetivos resultados relativos à diferença salarial entre géneros:

Tabela 1 - Estudos realizados sobre o gap salarial entre géneros

Autores	Período/Anos	Gap salarial
Vieira <i>et al.</i> (2003)	1985-1999	Em 1995, homens recebiam em média mais 25,73 pontos log
González <i>et al.</i> (2009)	1991-2005	Em 1991, a diferença salarial de género era de 27,9 pontos log e em 2005 diminui para 22,1 pontos log.
Cardoso <i>et al.</i> (2016)	1996-2008	Homens auferiram em média 24 pontos log mais do que as mulheres.

## 2.2. Evolução da discriminação e possíveis efeitos na economia

Como já referido anteriormente, a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, nomeadamente em termos de género, é um tema frequentemente presente nas discussões e publicações de organizações internacionais como a União Europeia e a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE). Como menciona Simmer (2013), a discriminação no mercado de trabalho não é apenas uma matéria de interesse académico, mas envolve também conceitos de justiça social, de qualidade de vida e têm implicações na capacidade real e potencial de um país em competir no mercado global.

A discriminação de género pode resultar numa desvalorização das mulheres e das suas capacidades e, conseqüentemente, pode traduzir-se em resultados desfavoráveis para as empresas que a pratiquem. Como referido na publicação da European Commission (2014, p. 8), “*valorizar as mulheres para o trabalho que elas fazem e recompensar as suas competências e potencial de forma justa pode melhorar o desempenho e a eficácia da atividade, por exemplo, atraindo e retendo os trabalhadores melhores e mais talentosos e criando uma imagem positiva para os clientes.*”. Ou seja, são identificadas duas vias para a adoção de práticas não discriminatórias nas empresas: i) não discriminando será mais fácil a contratação e retenção de talentos que de outro modo não seriam recrutados (as empresas alargam, assim, o seu leque de escolha de trabalhadores) e ii) não discriminando transmitem aos clientes e trabalhadores uma imagem positiva enquanto organização. Ambos os processos são passíveis de gerar efeitos positivos para essas empresas.

Ainda segundo a mesma publicação, é dito que é essencial também uma prática da igualdade salarial por esta poder gerar benefícios adicionais para a sociedade em geral e também para a atividade económica sendo referido que “*eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres pode ajudar a reduzir os níveis de pobreza e a aumentar os rendimentos das mulheres durante a sua vida.*”. (European Commission, 2014, p. 8).

Um outro estudo neste âmbito, realizado em 2008 pela OCDE conclui que “*as mulheres são 20% menos propensas do que os homens a ter um emprego remunerado nos países da OCDE e ganham, em média, 17% menos do que os homens (...)*”. Acrescentando que, “*Pelo menos 30% da diferença de salários e 8% da diferença nas*

*taxas de emprego resultam de práticas discriminatórias no mercado de trabalho.”* (OCDE, 2008, p.1)

Desta forma, pode constatar-se que a parte inexplicada do diferencial salarial, associada à discriminação de género “*permanece significativa.*” (ISO, 2015, p. 54), sendo que, em Portugal, é ainda possível observar-se um aumento da mesma num contexto de alteração moderada do diferencial salarial de género sendo que “[*e*]m 2005, a discriminação explicou 67% do total das disparidades salariais entre homens e mulheres, enquanto em 1985 apenas representava 52%.” (González *et al.*, 2008, p. 136).

Os resultados de um estudo mais recente de Cardoso *et al.* (2016), no período de 1996 a 2008, permitiram concluir que com as mesmas características, no mesmo trabalho e empresa, isto é, com competências similares, a discriminação correspondia a cerca de “*três quintos da diferença salarial de género.*” (p. 521).

Nos capítulos seguintes desta dissertação, analisam-se as componentes do diferencial salarial de género nos anos de 2007 e 2012 com o objetivo de averiguar se a importância da discriminação associada a esse diferencial variou (e em que sentido e magnitude) com a crise financeira e a intervenção da troika em Portugal.

## **PARTE II - Metodologia e análise de dados**

### **3. Descrição da base de dados**

A análise empírica desta dissertação tem duas vertentes principais. A primeira consiste em estimar o diferencial salarial de género no mercado de trabalho português em 2007 (ano anterior ao início da crise financeira global) e em 2012 (último ano em que há dados disponíveis na base de dados dos QP); a segunda consiste em investigar se esse diferencial pode ser explicado pelas diferentes características e/ou competências produtivas das pessoas empregadas (e pelas características dos empregos que ocupam) ou se, pelo contrário, o “gap” salarial entre homens e mulheres poderá ser atribuída à existência de discriminação dos trabalhadores no mercado de trabalho nacional.

Na secção seguinte é feita uma descrição detalhada da base de dados. Em seguida, discutem-se as considerações metodológicas correspondentes à construção e tratamento da amostra. Por último, faz-se uma análise descritiva das variáveis em estudo, quer do ponto de vista da sua definição quer do ponto de vista estatístico.

#### **3.1. Dimensão e diversidade da base de dados**

O uso da base de dados dos Quadros de Pessoal tem vantagens e desvantagens em termos da população abrangida. Por um lado, tem uma cobertura completa do setor privado, permitindo combinar informação sobre as empresas, os estabelecimentos que as constituem e sobre os respetivos trabalhadores. Por outro lado, não inclui dados sobre a administração pública ou sobre os trabalhadores por conta própria.

A informação disponível nos QP, cobre o período entre 1985 e 2012 e contém as características das empresas, nomeadamente o seu ano de constituição, número de identificação, localização, natureza jurídica, capital social, setor de atividade (CAE), número de estabelecimentos, número de trabalhadores, ano de constituição e volume de vendas. Relativamente aos estabelecimentos permite acesso a informação referente à empresa a que pertencem, localização, setor de atividade e número de pessoas no estabelecimento. No que respeita aos trabalhadores reporta o estabelecimento e empresa em que trabalham, dados demográficos (idade, nacionalidade, género), habilitações

literárias, antiguidade na empresa, categoria profissional (CNP), situação profissional, tipo de contrato, nível de qualificação, horas mensais trabalhadas, período normal de trabalho semanal e informação relativa às remunerações auferidas. No que respeita às remunerações a informação inclui, além da remuneração base, as prestações regulares, irregulares e extraordinárias.

Com base nesta informação, construíram-se modelos econométricos que estimam o impacto das características das empresas e dos trabalhadores no salário de cada indivíduo de modo a avaliar a significância de cada uma e, simultaneamente, avaliar se a diferença salarial de género, a existir, se deve à diversidade das características produtivas dos indivíduos e/ou às diferentes características dos empregos que ocupam e empresas onde trabalham, ou se se deve antes a discriminação por parte dos empregadores.

Porque é possível admitir que a crise económica e financeira de 2008 possa ter tido influência tanto na significância relativa das determinantes do salário individual, como no “*gap*” salarial entre homens e mulheres, os modelos econométricos são estimados para o ano de 2007 (antes da crise financeira global ter atingido Portugal) e em 2012 (no auge da crise económica e financeira no nosso país) para se poder avaliar como esta crise poderá ter afetado o comportamento das remunerações, das suas determinantes e do diferencial salarial de género.

### **3.2. Definição e caracterização da amostra**

Para minimizar erros e enviesamentos dos resultados foram realizados alguns procedimentos de tratamento dos dados. Assim, restringiu-se a análise aos indivíduos com idades compreendidas entre 16 e 65 anos, inclusive. Removeu-se também a informação duplicada, isto é, trabalhadores cujas características fossem exatamente iguais, uma vez que o mesmo trabalhador não pode ser contabilizado duas vezes. Eliminaram-se ainda os trabalhadores com erro no número de identificação, devido a problemas de reprodução ou de preenchimento de dados, bem como os registos cuja inscrição na Segurança Social ainda não se encontrasse regularizada. Por último, eliminaram-se os valores extremos (*outliers*) dos salários, excluindo os indivíduos com remunerações 1% mais altas e 1% mais baixas. As amostras finais obtidas são constituídas por 2.679.308 observações para o ano de 2007 e 1.668.123 para o ano de 2012.

Procedeu-se também à correção do valor dos salários utilizando o Índice de Preços de Consumidor (IPC), de forma a obter salários reais<sup>8</sup>.

As variáveis utilizadas nesta dissertação encontram-se descritas e detalhadas na Tabela 14 do Anexo I.

Foi também necessário definir um conjunto de variáveis binárias para identificar os níveis de escolaridade, a localização, a dimensão do estabelecimento, a classificação da profissão, o setor de atividade, o tipo de contrato e o regime de duração do trabalho. Adicionalmente, houve que definir e calcular a variável dependente do estudo: o logaritmo do salário horário real.

A Tabela 2 apresenta a dimensão amostral por género e ano.

*Tabela 2 – Número de observações por género, 2007 e 2012*

<b>Dimensão amostral</b>	<b>2007</b>	<b>2012</b>	<b>Variação (pp)</b>
Homens	1 477 565 (55,15%)	886 641 (53,15%)	-2,00
Mulheres	1 201 743 (44,85%)	781 482 (46,85%)	2,00
<b>Diferença H-M (pp)</b>	10,30	6,30	

*Fonte: Quadros de Pessoal e cálculos da autora.*

Esta indica que o peso dos homens no emprego do setor privado da economia portuguesa é maior do que o das mulheres quer em 2007, quer em 2012. Em 2012, no entanto, o desequilíbrio entre a participação feminina e a masculina diminuiu 4 pontos percentuais passando de uma diferença de 10,3% em 2007 para 6,3% em 2012, o que representa um fortalecimento da presença feminina no mercado de trabalho.

### **3.3. Definição das variáveis**

#### **3.3.1. Definição da variável dependente: salário médio real por hora**

Sendo que o objetivo é analisar os fatores explicativos das diferenças salariais de género tornou-se necessário escolher o conceito de salário a utilizar, sendo o salário (ln) a variável explicada. Neste estudo, utilizamos o salário médio real por hora (W), que

<sup>8</sup> Com base no Instituto Nacional de Estatística (INE) – fator de atualização de 2007 a 2012 = 1,09890199292543 (2007 ano base)

inclui todas as componentes de rendimento recebidas mensalmente pelos trabalhadores, incluindo, portanto, a remuneração base paga (Rb), a remuneração suplementar (Rs), as prestações regulares (Pr) e as prestações irregulares (Pi). Para corrigir as diferenças salariais associadas a diferentes durações do trabalho foi calculado o salário/hora obtido pelo quociente entre a remuneração mensal real e o número total de horas mensais trabalhadas, que corresponde à soma das horas normais (hn) e das horas suplementares (hs) trabalhadas. Assim, salário horário de cada trabalhador é dado por:

$$W = \frac{(Rb + Rs + Pr + Pi)mês}{(hn + hs)mês} \quad (1)$$

Na Tabela 3 é incluída informação relativa ao salário médio real por hora, por sexo e por ano, podendo aí verificar-se a existência de desigualdades salariais entre homens e mulheres quer em 2007, quer em 2012. De facto, os homens auferem salários médios maiores do que as mulheres em ambos os anos, embora tenha ocorrido um aumento do salário médio real por hora para ambos os grupos entre 2007 e 2012.

De salientar também o aumento significativo dos desvios-padrão em 2012, dando conta, portanto, do alargamento do leque salarial entre os trabalhadores e do crescimento das disparidades salariais entre os dois grupos e nos dois anos em análise.

*Tabela 3 – Salário médio real por hora (W) – média e desvio padrão (entre parênteses)*

	<b>2007</b>		<b>2012</b>	
	<b>Homem</b>	<b>Mulher</b>	<b>Homem</b>	<b>Mulher</b>
<b>Salário médio real por hora (€/h)</b>	6,94 (11,60)	5,31 (9,45)	7,53 (47,50)	5,74 (29,89)

*Fonte: Quadros de Pessoal e cálculos da autora.*

### **3.3.2. Determinantes do salário médio real por hora**

A Tabela 4 apresenta o salário médio por hora, por sexo e segundo as habilitações literárias dos trabalhadores.



Tabela 4 - Salário médio real por nível de habilitação literária, 2007 e 2012 – médias e diferenciais

Habilitações literárias	2007			2012		
	Homem (€/h)	Mulher (€/h)	Diferencial (%)	Homem (€/h)	Mulher (€/h)	Diferencial (%)
Inferior ao 1.º ciclo do ensino básico	4,20 (3,56)	3,36 (2,14)	20,00	4,37 (2,81)	3,43 (2,73)	21,51
1.º ciclo do ensino básico	5,10 (7,79)	3,53 (3,18)	30,78	5,10 (7,49)	3,62 (2,91)	29,02
2.º ciclo do ensino básico	5,22 (8,53)	3,65 (3,38)	30,08	5,38 (7,53)	3,80 (8,33)	29,37
3.º ciclo do ensino básico	5,99 (9,56)	4,39 (5,80)	26,71	5,90 (13,82)	4,34 (7,45)	26,44
Ensino secundário e pós-secundário não superior	7,67 (10,37)	6,25 (6,73)	18,51	7,73 (12,13)	6,14 (17,85)	20,57
Ensino superior	15,97 (19,44)	11,87 (15,98)	25,67	15,26 (67,35)	10,81 (28,47)	29,16

Fonte: Quadros de Pessoal e cálculos da autora.

Nota: Diferencial definido como  $\frac{(\bar{W}_F - \bar{W}_M)}{\bar{W}_M}$ , onde  $\bar{W}_M$  representa o salário médio auferido pelos trabalhadores do sexo masculino e  $\bar{W}_F$  representa o salário médio auferido pelos trabalhadores do sexo feminino.

Desvios-padrão entre parênteses.

Os valores obtidos mostram que, tal como esperado, o salário e as habilitações literárias dos trabalhadores evoluem no mesmo sentido dado que, à medida que aumenta o número de anos de escolaridade dos indivíduos ocorre um crescimento no seu salário médio real por hora. De salientar que os homens auferem maiores salários do que as mulheres para qualquer um dos níveis de escolaridade.

Adicionalmente, importa referir que este diferencial salarial aumentou significativamente no período em estudo para os trabalhadores com *ensino superior*. Com efeito, em 2007 as mulheres com esse nível de escolaridade receberam menos 25,67% do que os homens com idêntica escolaridade e, em 2012, esse valor aumentou para 29,16%.

Tendo em conta o setor de atividade económica do estabelecimento (CAE), a Tabela 15 do Anexo II apresenta o salário médio real por hora dos indivíduos e respetivo diferencial de género. Através destes resultados, pode constatar-se que se verificaram algumas mudanças nos anos em estudo, relativamente ao género que obtém um maior salário médio real por hora. Nesta variável existe maior diversidade sendo que, apesar de se continuar a verificar maioritariamente salários superiores para os homens, existem setores onde o salário médio das mulheres é superior. No entanto, nos setores em que as mulheres têm, em média, um salário mais elevado do que os homens, as diferenças

salariais médias são relativamente pequenas contrariamente ao que se passa nos setores onde os homens têm um salário médio superior.

A Tabela 5 apresenta os setores de atividade económica onde o diferencial salarial de género se verificou significativo.

*Tabela 5 - Salário médio real por setor de atividade económica, 2007 e 2012 – médias e diferenciais*

Atividade económica do estabelecimento (CAE)	2007			2012		
	Homem (€/h)	Mulher (€/h)	Diferencial (%)	Homem (€/h)	Mulher (€/h)	Diferencial (%)
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	6,85 (15,64)	6,92 (5,82)	-1,02	6,01 (5,22)	6,46 (4,38)	-7,49
Transportes e armazenagem	8,57 (11,07)	9,67 (19,27)	-12,84	8,44 (10,43)	8,86 (7,92)	-4,98
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	13,08 (62,14)	6,13 (5,48)	53,13	15,62 (79,30)	6,17 (7,94)	60,50
Outras atividades de serviços	7,37 (12,58)	4,98 (5,92)	32,43	7,60 (11,58)	5,31 (5,44)	30,13
Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	8,50 (5,72)	8,72 (6,83)	-2,59	8,04 (1,70)	11,33 (4,51)	-40,92

*Fonte:* Quadros de Pessoal e cálculos da autora.

*Nota:* Diferencial definido como  $\frac{(\bar{W}_F - \bar{W}_M)}{\bar{W}_M}$ , onde  $\bar{W}_M$  representa o salário médio auferido pelos trabalhadores do sexo masculino e  $\bar{W}_F$  representa o salário médio auferido pelos trabalhadores do sexo feminino.

*Desvios-padrão entre parênteses.*

O maior diferencial de género a favor dos homens existe nas “atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas” (onde o salário médio das mulheres neste setor era inferior ao dos homens em 53,13% e 60,5%, em 2007 e 2012 respetivamente. Em 2007, a vantagem salarial a favor das mulheres, existe no setor dos “transportes e armazenagem”, com um salário médio superior em 12,84% face aos dos homens. Em 2012, é nos setores das “atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais” e “captação, tratamento e distribuição de água,

*saneamento, gestão de resíduos e despoluição*”, que as mulheres auferem, salários médios superiores aos dos homens em 40,92 e 7,49% respetivamente.

Por último, a Tabela 16 do Anexo II apresenta o salário médio real por hora consoante a profissão dos trabalhadores. Esta permite verificar que os trabalhadores do sexo masculino recebem salários médios por hora superiores aos das mulheres em todos os tipos de profissão, com a única exceção dos “*outros trabalhadores sem profissão – prof10*” (a profissão com salários mais baixos) e apenas em 2007. É importante evidenciar que o tipo de profissão em que as mulheres recebem salários notoriamente inferiores ao dos homens diz respeito aos “*operários, artífices ou similares*” (diferencial salarial de 36,58% em 2007), categoria equivalente à dos “*trabalhadores qualificados da indústria, construção ou artificies*” (diferencial salarial de 29,81% em 2012).

### 3.4. Estatísticas descritivas das variáveis de interesse

A informação relativa às médias de todas as variáveis de interesse e aos diferenciais dessas variáveis para os anos de 2007 e 2012, encontra-se na Tabela 17 do Anexo II. Essa informação, juntamente com a análise descritiva das variáveis relevantes que fazemos de seguida, permitem uma visão geral do comportamento estatístico dos salários e das suas determinantes.

Inicia-se a análise de estatística descritiva das variáveis relevantes, tendo em conta os trabalhadores que apenas auferem o salário mínimo como remuneração base<sup>9</sup>, representados na Tabela 6.

Tabela 6 – Percentagem de homens e mulheres que recebem o salário mínimo, 2007 e 2012

	2007	2012	Varição (pp)
Homens (%)	6,03	7,70	1,67
Mulheres (%)	10,93	13,64	2,71
<b>Diferença (pp)</b>	-4,90	-5,94	

Fonte: Quadros de Pessoal

<sup>9</sup> O salário mínimo era em 2007: 403€/mês (2,33€/h); e em 2012: 442€/mês (2,55€/h), segundo dados do Pordata. (Cálculo do valor horário = (Wmin a preços de 2007\*12) / (40h\*52semanas).

É possível constatar-se que, entre 2007 e 2012, houve um aumento do número de trabalhadores a receber o salário mínimo para ambos os géneros (1,67 pp para os homens e 2,71 pp para as mulheres), sendo que o número de mulheres nestas condições tem sido superior ao dos homens e a diferença entre ambos tem vindo a acentuar-se (de 4,90 pp em 2007 para 5,94 pp em 2012). Tal significa que, apesar de ter ocorrido um aumento geral do número de trabalhadores a receber o salário mínimo, o número de mulheres nessa condição tem sido superior.

A Tabela 7 apresenta a estrutura dos trabalhadores de acordo com as suas habilitações literárias.

*Tabela 7 – Peso de homens e mulheres no mercado de trabalho consoante as habilitações literárias, 2007 e 2012*

Habilitações literárias	2007		2012		Variação	
	Homem (%)	Mulher (%)	Homem (%)	Mulher (%)	Homem (pp)	Mulher (pp)
Inferior ao 1.º ciclo do ensino básico	1,50	1,30	0,67	0,67	-0,83	-0,63
1.º ciclo do ensino básico	22,67	20,15	13,97	13,65	-8,70	-6,50
2.º ciclo do ensino básico	22,09	18,37	17,65	13,95	-4,44	-4,42
3.º ciclo do ensino básico	23,96	21,29	27,99	23,21	4,03	1,92
Ensino secundário e pós-secundário não superior	19,04	23,60	24,06	26,65	5,02	3,05
Ensino superior	10,75	15,29	15,67	21,87	4,92	6,58

*Fonte: Quadros de Pessoal e cálculos da autora.*

A partir dela, é possível concluir que o peso dos trabalhadores com menores habilitações, “*inferiores ao 1º ciclo*” e com “*1º e 2º ciclo do ensino básico*” decresceu. Como contrapartida óbvia, aumentou o peso dos que possuem habilitações acima das referidas (3º ciclo, ensino secundário, pós-secundário e superior). Tal configura uma evolução positiva nas habilitações escolares médias dos trabalhadores em Portugal independentemente do sexo.

É de destacar que a percentagem de mulheres com o nível de “*ensino secundário e pós-secundário*”, bem como com o nível “*ensino superior*”, ultrapassa a percentagem

de homens com as mesmas habilitações para ambos os anos em estudo. Adicionalmente, o maior crescimento (6,58 pp) ocorreu nas mulheres que possuem o “*ensino superior*”. De salientar ainda que o segmento mais relevante no mercado de trabalho privado português, em 2012 corresponde a trabalhadores do sexo masculino que possuem o “3º ciclo do ensino básico”.

Relativamente à profissão dos trabalhadores, a classificação das profissões alterou-se no período em estudo, sendo que foi utilizada a Classificação Nacional de Profissões (CNP94) em 2007, e, a Classificação Portuguesa de Profissões (CPP 2010) em 2012. Assim, é necessário algum cuidado nas comparações diretas entre os dois anos.

*Tabela 8 – Tipo de profissão com peso significativo por género, 2007 e 2012*

Profissão	2007		2012	
	Homem (%)	Mulher (%)	Homem (%)	Mulher (%)
Pessoal dos serviços ou vendedor (2007) ou Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança ou vendedor (2012)	9,66	26,68	13,99	28,74
Operário, artífice ou trabalhador similar (2007) ou Trabalhador qualificado da indústria, construção ou artificies (2012)	29,66	12,38	22,24	5,90

*Fonte: Quadros de Pessoal.*

A Tabela 8, que mostra informação sobre as percentagens relativas de homens e mulheres nas profissões mais relevantes para cada género permite constatar que cerca de 30% dos trabalhadores do sexo masculino estavam incluídos na profissão de “operários, artífices ou similar” em 2007, sendo o peso das mulheres nesta profissão o relativamente mais baixo, com 12,38% no mesmo ano. A profissão com o maior peso de mulheres (26,68%) é a de “pessoal dos serviços ou vendedores” que, no caso dos homens, representa apenas 9,66%. No que diz respeito a este aspeto do peso relativo dos géneros nas diferentes profissões, parece importante realçar que a distribuição de homens e mulheres por profissões permanece muito diferenciada. Com efeito, os homens estão mais dispersos pelas diversas profissões do que as mulheres, sendo que, a profissão com maior peso relativo para os homens é a de “trabalhador qualificado da indústria, construção ou artificies”, onde 22,24% dos homens e apenas 5,9% das mulheres estão empregados. As

mulheres estão mais concentradas em algumas profissões, em particular na dos “*serviços pessoais, de proteção e segurança ou vendedor*”, onde representam 28,74% do emprego, enquanto os homens representam apenas 13,99% do emprego total. Parece, portanto, haver evidência de uma distribuição mais dispersa dos trabalhadores masculinos por setor produtivo e por profissões podendo significar a existência de fenómenos de segregação de género no mercado de trabalho português.

Os dados da Tabela 9 referem-se aos pesos relativos do emprego com ocupação significativamente de homens e mulheres por setor de atividade (CAE).

*Tabela 9 - Atividade económica do estabelecimento com peso significativo por género, 2007 e 2012*

Atividade económica do estabelecimento (CAE)	2007		2012		Variação	
	Homem (%)	Mulher (%)	Homem (%)	Mulher (%)	Homem (pp)	Mulher (pp)
Indústrias transformadoras	24,82	23,20	25,26	20,07	0,44	-3,13
Construção	20,06	2,39	12,83	1,59	-7,23	-0,8
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	18,25	20,36	17,58	20,51	-0,67	0,15
Atividades de saúde humana e apoio social	1,43	11,62	2,25	16,82	0,82	5,2

*Fonte: Quadros de Pessoal.*

Os resultados mostram que, no ano de 2007, quase 25% dos homens e 23,2% das mulheres trabalhavam no setor das “*indústrias transformadoras*”, fazendo desta atividade a de maior peso na economia privada.

De salientar também que as atividades relacionadas com a “*construção*” são maioritariamente atividades masculinas, dado que 20% dos trabalhadores do sexo masculino trabalham neste setor comparativamente a apenas 2,39% das mulheres. Por sua vez os estabelecimentos do setor da “*saúde humana e apoio social*”, são responsáveis pelo emprego de 11,62% das mulheres, que compara com apenas 1,43% dos homens. Fazendo uma análise comparativa entre 2007 e 2012, verifica-se que ocorreu uma quebra do peso do setor da “*construção*”, nomeadamente no que respeita ao peso total do emprego masculino (-7,23 pp). Por último, pode concluir-se que, em 2012, a atividade

económica mais importante no emprego masculino continuava a ser a “*indústria transformadora*” com 25,26% em 2012. Este setor parece ser igualmente relevante, embora com um peso menor, para o emprego feminino, registando 20,07% do emprego das mulheres. No caso das mulheres, o setor da “*construção*”, só é (ligeiramente) ultrapassado pelo do “*comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos*” (20,51 % do emprego das mulheres em 2012) o qual é também dos mais relevantes no caso dos homens, mas com menor peso relativo (17,58%).

A Tabela 10 apresenta o peso de homens e mulheres no mercado de trabalho consoante o tipo de contrato e regime de duração de trabalho.

*Tabela 10 - Peso de homens e mulheres no mercado de trabalho consoante tipo de contrato e regime de duração de trabalho, 2007 e 2012*

	2007		2012	
	Homem (%)	Mulher (%)	Homem (%)	Mulher (%)
<b>Tipo de contrato</b>				
Sem termo	70,99	69,05	74,00	73,89
Com termo	27,74	29,54	25,23	25,38
Outro tipo de contrato	1,27	1,40	0,77	0,72
<b>Regime de duração de trabalho</b>				
Tempo completo	97,37	91,78	96,13	90,52
Tempo parcial	2,63	8,22	3,87	9,48

*Fonte: Quadros de Pessoal.*

Os resultados permitem concluir que ocorreu um aumento do peso relativo dos contratos sem termo, em detrimento dos contratos com termo, independentemente do género. Realizando uma análise comparativa entre sexos, pode notar-se que as diferenças entre os tipos de contrato não são significativas, sendo que, em 2012, quase 74% dos trabalhadores (do sexo masculino e feminino) possuíam contratos sem termo e cerca de 25% com termo, salientando que a maior parte destes é a termo certo.

Adicionalmente, pode ver-se ainda que o peso dos trabalhadores com regime de duração de trabalho a tempo completo diminuiu, em ambos os sexos, com o consequente aumento do peso de trabalhadores com contratos a tempo parcial. No entanto, este tipo de trabalho permanece claramente minoritário em Portugal.

Na Tabela 11 encontram-se os resultados relativos ao peso de cada género

consoante a localização e dimensão do estabelecimento.

*Tabela 11 - Peso de homens e mulheres no mercado de trabalho consoante localização e dimensão do estabelecimento, 2007 e 2012*

	2007		2012	
	Homem (%)	Mulher (%)	Homem (%)	Mulher (%)
<b>Localização</b>				
Norte	37,11	35,81	35,96	34,38
Algarve	4,69	4,97	3,71	4,41
Centro	20,92	20,78	21,13	20,56
Lisboa	31,16	32,41	33,41	34,94
Alentejo	6,12	6,03	5,78	5,71
<b>Tamanho do estabelecimento</b>				
Micro	27,49	29,47	23,75	25,26
Small	33,68	31,76	29,81	29,04
Medium	24,22	23,76	26,58	25,43
Big	14,61	15,01	19,86	20,28

*Fonte: Quadros de Pessoal.*

Em 2007, cerca de dois terços dos trabalhadores exerciam a sua atividade profissional nas regiões Norte e Lisboa, 20,85% no Centro e os restantes distribuídos pelas outras regiões. No período em questão, ocorreu um decréscimo nas áreas do Norte, Algarve e Alentejo, contrariamente à região de Lisboa que reforçou o seu peso, passando a empregar mais de um terço dos trabalhadores do total da força de trabalho nacional.

Finalmente, parece importante salientar que no período em estudo se verifica uma tendência para a concentração de postos de trabalho em estabelecimentos de dimensão média e grande (*medium* e *big*) sendo que não foram encontradas diferenças significativas entre os géneros para esta variável.



## 4. Metodologia e resultados empíricos

Neste capítulo é apresentada a especificação dos modelos a utilizar para a análise das diferenças salariais de género, assim como a discussão dos resultados estimados e a consequente análise da evolução do peso da discriminação, caso esta esteja presente, entre os anos de 2007 e 2012.

### 4.1. Especificação do modelo

A existência de uma diferença entre o salário médio dos homens e o das mulheres, não é por si só suficiente para concluir pela existência de discriminação salarial de género uma vez que podem existir outros fatores que geram diferenças salariais e que não são atribuíveis à discriminação. Como refere Borjas (2000), “*a definição mais apropriada de discriminação no mercado de trabalho compara os salários de trabalhadores igualmente qualificados.*” (p. 362). Assim, é necessário ajustar as eventuais diferenças salariais às diferenças nas características produtivas entre homens e mulheres, através da definição de funções que exprimem a relação entre os salários (em ln) e as características socioeconómicas e produtivas dos trabalhadores e especificidades dos postos de trabalho ocupados. Esta relação pode ser traduzida de forma genérica por via de equações salariais mincerianas (Mincer, 1974) para homens e mulheres, tais que:

$$\ln W_M = X_M \hat{\beta}_M + v_M \quad (2)$$

$$\ln W_F = X_F \hat{\beta}_F + v_F \quad (3)$$

A equação (2) traduz a regressão do salário médio dos homens (M) e a (3) a regressão do salário médio das mulheres (F). As variáveis dependentes,  $\ln W_M$  e  $\ln W_F$  representam, respetivamente, os logaritmos naturais dos salários reais por hora dos homens e das mulheres;  $X_M$  e  $X_F$  representam os vetores das variáveis explicativas relevantes e  $\hat{\beta}_M$  e  $\hat{\beta}_F$  designam os vetores dos coeficientes estimados que lhes estão associados;  $v_M$  e  $v_F$  são os vetores dos resíduos de estimação. A variável que separa as observações da amostra nas duas sub-regressões autónomas (2) e (3) é o género.

Nos vetores das variáveis explicativas,  $\mathbf{X}_M$  e  $\mathbf{X}_F$ , incluem-se os fatores relacionados com as características dos indivíduos e com as características do estabelecimento em que trabalham e do tipo de emprego que ocupam.

Dado que se pretendem analisar se o diferencial de salários entre homens e mulheres se alterou significativamente com a crise financeira, foram estimadas quatro regressões correspondentes aos salários de homens e mulheres para os anos de 2007 e 2012. Assim, a equação genérica a estimar é dada por:

$$\begin{aligned} \ln W_{g,it} = & \beta_1 + \beta_2 idade_{i,t} + \beta_3 idade_{i,t}^2 + \beta_4 antig_{i,t} + \beta_5 antig_{i,t}^2 + \\ & \gamma_{1j} \sum_{j=0}^4 ED_{j,i,t} + \gamma_{2j} \sum_{j=0}^4 ED_{j,i,t} * antig_{i,t} + \gamma_{3j} \sum_{j=0}^4 ED_{j,i,t} * antig_{i,t}^2 + \\ & \gamma_4 Norte_{i,t} + \gamma_5 Centro_{i,t} + \gamma_6 Alentejo_{i,t} + \gamma_7 Algarve_{i,t} + \gamma_{8p} \sum_{p=2}^{20} CAE_{p,i,t} + \\ & \gamma_{9q} \sum_{q=2}^{10} prof_{q,i,t} + \gamma_{10} micro_{i,t} + \gamma_{11} small_{i,t} + \gamma_{12} medium_{i,t} + \gamma_{13} cstermo_{i,t} + \\ & \gamma_{14} tparcial_{i,t} + \mu_{i,t}, \end{aligned} \quad (4)$$

Na equação (4) a variável dependente é o logaritmo natural do salário real por hora do indivíduo  $i$ , no ano  $t$  ( $t = 2007$  ou  $2012$ ) consoante o seu género ( $g =$  homem ou mulher).

A equação (4) inclui, como regressores, características individuais de cada trabalhador como a **idade** e o seu quadrado, utilizadas como *proxy* da experiência do trabalhador; a **antiguidade** e o seu quadrado, que traduzem o número de anos que o indivíduo está ligado à mesma empresa; e o nível de **educação** dos indivíduos ( $ED_j$ ;  $j = 1, 2, 3, 4$ ). Nesta característica, é omitida como classe base, a variável  $ED_5$  que representa os indivíduos com mais de 12 anos de escolaridade.

Seguem-se depois as variáveis dummy multiplicativas dos níveis de educação pela antiguidade e pelo seu quadrado, podendo justificar uma diferença no impacto da antiguidade associada ao nível de educação. Neste caso, é de prever que indivíduos mais educados e com mais antiguidade tenham maiores salários do que indivíduos menos educados e com igual ou menor antiguidade. Não foram utilizadas as variáveis interação entre a educação e a idade pelo facto de apresentarem colinearidade com as anteriores.

Ainda em relação às características dos trabalhadores, a equação (4) integra também, como variável explicativa relevante, a **profissão**, com 9 categorias profissionais, sendo que a profissão omitida como classe base é a de “*quadro superior da administração pública, dirigente ou quadro superior de empresas*” (*prof1\_1*) para 2007 e a profissão equivalente de “*representante do poder legislativo ou órgãos executivos, dirigente, diretor ou gestor executivo*” (*prof2\_1*) para 2012, dada a diferente designação destas profissões nos dois anos.<sup>10</sup>

Como características dos postos de trabalho, incluiu-se a variável dummy **tipo de contrato de trabalho** com 2 tipos de contrato. Neste caso, a variável omitida como classe base é a que representa os indivíduos com contratos sem termo (*cstermo*). Ainda no que respeita aos postos de trabalho e às condições neles prevalecentes, inclui-se também a variável dummy **regime de duração do trabalho** com uma categoria. A variável omitida como classe base neste caso é a dos indivíduos com trabalho a tempo completo (*tcompleto*).

A equação (4) inclui também variáveis representativas das características das empresas: **CAE** (setor de atividade), em que o setor omitido é o da “*agricultura, produção animal, caça, floresta ou pesca*” (*CAE1*); **dimensão da empresa** (4 categorias), tendo sido omitida a correspondente às grandes empresas (*big*); **localização do estabelecimento** em que o indivíduo *i* trabalha, sendo que, neste caso, as observações omitidas como base são as dos indivíduos que trabalham em estabelecimentos localizados na região de Lisboa.

Todas as outras variáveis incluídas na equação (4) são também descritas detalhadamente na Tabela 14 do Anexo I.

As quatro regressões de salários para os homens e mulheres e para os dois anos em análise (2007 e 2012) resultantes da equação (4) foram estimadas por OLS com desvios padrão robustos<sup>11</sup>. Os resultados de estimação dessas 4 regressões são apresentados na Tabela 18 do Anexo III.

---

<sup>10</sup> Como estas classificações são idênticas, para todos os efeitos práticos, são tratadas como uma só. O mesmo será feito para todas as outras profissões que receberam designações diferentes em 2012, mas cujo conteúdo é idêntico ao que identificava a profissão em 2007.

<sup>11</sup> Utilizando no STATA o complemento do comando: `vce (robust)` - Huber/White/sandwich estimator.

#### 4.1.1. Discussão dos resultados

Por razões de simplicidade, usa-se a regressão dos indivíduos do sexo masculino em 2012 na Tabela 18 como base de referência para a interpretação das estimativas dado que, “*mutandis, mutatis*”, as interpretações das estimativas de todas as outras regressões serão idênticas. Pontualmente, far-se-ão comparações com as estimativas das regressões de 2007 e com as dos indivíduos do sexo feminino.

A regressão estimada para os trabalhadores da classe base em 2012 é válida para os indivíduos em que todas as variáveis dummy são iguais a zero. Assim, para os trabalhadores com o nível de educação mais elevado, (correspondente ao “*ensino superior*”), a trabalhar num estabelecimento com mais de 250 trabalhadores (*big*) na região de Lisboa, tendo como profissão um lugar nos quadros superiores (*prof1\_1*) no setor da “*agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca*” (CAE1), com um contrato sem termo e a tempo completo, terá um salário médio horário dado pela expressão:

$$\ln \hat{W}_{H,i,2012} = 1,78483 + 0,02577 (idade)_i - 0,00022 (idade)_i^2 + 0,03979 (antig)_i - 0,00063 (antig)_i^2 \quad (5)$$

Assim, um trabalhador com estas características que tenha o máximo da idade da amostra (65 anos) e o máximo da antiguidade (44 anos) auferirá um salário médio dado pela equação:

$$\ln \hat{W}_{H,i,2012} = 1,78483 + 0,02577 * 65 - 0,00022 * 65^2 + 0,03979 * 44 - 0,00063 * 44^2 \quad (6)$$

Ou seja, um salário médio de 21,36€ por hora ( $e^{3,06146} = 21,36$ ). Já um indivíduo acabado de licenciar, com 21 anos e nas mesmas condições dos indivíduos referidos acima, (exceto pela antiguidade que, para o jovem licenciado, é zero) auferirá um salário de 9,29€ por hora ( $e^{2,22898} = 9,29$ )<sup>12</sup>. Por outro lado, o salário de uma trabalhadora nas

---

<sup>12</sup>  $\ln \hat{W}_{H,i,2012} = 1,78483 + 0,02577 * 21 - 0,00022 * 21^2 + 0,03979 * 0 - 0,00063 * 0^2 = 1,78483 + 0,54117 - 0,09702 = 2,22898$

mesmas condições do indivíduo ilustrado em (5), isto é, pertencendo à classe base, com 65 anos e 44 de antiguidade, auferir um salário médio hora de 18,14€ ( $e^{2,89828} = 18,14$ ).<sup>13</sup>

As únicas variáveis quantitativas no lado direito das regressões são a idade e o seu quadrado, a antiguidade e o seu quadrado. Porque a relação do salário com estas variáveis não é linear, a interpretação dos seus coeficientes não pode ser feita diretamente, mas terá que ter casos concretos como os ilustrados em (6) para, fazendo variar as variáveis de 1 unidade, poder obter o seu impacto marginal no salário. No entanto, é possível dizer que, para homens e mulheres e quer em 2007 como em 2012, a idade (utilizada como *proxy* da experiência) tem um efeito positivo no salário individual; mais para os homens do que para as mulheres, e mais em 2007 do que em 2012. O sinal negativo associado ao quadrado desta variável indica que para idades mais avançadas, o efeito positivo no salário se vai atenuando; mais em 2007 do que em 2012 e penalizando mais os homens do que as mulheres em ambos os anos.<sup>14</sup>

A antiguidade tem também um efeito positivo no salário para ambos os sexos e em ambos os anos. Para os homens, mais em 2012 que em 2007 e para as mulheres o contrário. Tal como com a idade, o sinal negativo associado ao quadrado da antiguidade indica que o efeito positivo desta variável no salário se vai atenuando; mais em 2012 do que em 2007 para os homens e mais em 2007 do que em 2012, para as mulheres. De notar que o efeito negativo no salário proveniente de idades avançadas e carreiras longas prejudica relativamente mais os homens do que as mulheres, quer em 2007, quer em 2012. No caso de carreiras muito longas, as mulheres têm até uma vantagem absoluta em relação aos homens.

Quanto à interpretação dos coeficientes das variáveis dummy e tomando por referência a regressão dos indivíduos do sexo masculino em 2012, pode verificar-se que, tudo o resto idêntico, os homens com níveis de educação inferiores ao 2º ciclo do ensino básico (ED0 e ED1), têm salários médios por hora inferiores aos dos indivíduos com o ensino superior em cerca de 30% ( $1 - e^{-0,36} = 0,3023$ ). Os indivíduos com 6 e 9 anos de escolaridade (ED2 e ED3) têm um diferencial de salários de cerca de 24% ( $1 - e^{-0,28} \approx 1 - e^{-0,26} = 0,24$ ), em relação a indivíduos nas mesmas circunstâncias, mas com o ensino

---

<sup>13</sup>  $\ln \hat{W}_{F,i,2012} = 1,85592 + 0,01092 * 65 - 0,00008 * 65^2 + 0,03504 * 44 - 0,00045 * 44^2 = 1,85592 + 0,7098 - 0,338 + 1,54176 - 0,8712 = 2,89828$

<sup>14</sup> Seria, no entanto, necessário que a vida ativa dos indivíduos se prolongasse para além dos 100 anos para que as mulheres pudessem “usufruir” desta diferença em relação aos homens.

superior. Assim, os indivíduos com mais altas classificações têm salário superiores aos indivíduos com menores habilitações literárias para ambos os sexos e para ambos os anos. Os coeficientes das variáveis dummy multiplicativas que associam os níveis de educação com a antiguidade revelam que a penalização sofrida nos salários por carreiras demasiado longas é relativamente atenuada para os indivíduos com maiores habilitações literárias, quer sejam homens ou mulheres e quer em 2007 como em 2012.

Relativamente à localização, os trabalhadores do sexo masculino integrados em estabelecimentos na região Norte recebiam um salário médio inferior ao de todas as outras regiões do país quer em 2007, quer em 2012. A título de exemplo pode afirmar-se que, tudo o mais idêntico, o salário médio de um trabalhador no Norte do país em 2012 era inferior ao de um outro trabalhador em Lisboa em cerca de 11,7% ( $1 - e^{-0,12438} = 0,117$ ). No caso das mulheres em 2012, os salários mais penalizados são os do Norte e Centro.

Considerando a dimensão da empresa, como era de esperar, verifica-se que o salário médio aumenta com a dimensão da empresa. Assim, tudo o resto idêntico, os homens empregados em empresas com menos de 10 trabalhadores (micro) recebiam, em 2012, um salário cerca de 27,17% inferior ( $1 - e^{-0,31707} = 0,2717$ ) ao dos indivíduos empregados em empresas com mais de 250 trabalhadores (big), o mesmo ocorre para as empresas small (até 49 trabalhadores) e medium (até 249 trabalhadores) mas com penalizações muito menores. Em relação às mulheres as penalizações são cerca de metade das dos homens, exceto nas empresas medium onde homens e mulheres têm idêntica penalização. De notar que em 2007 o diferencial de salários entre grandes e microempresas era maior (cerca do dobro, quer para homens, quer para mulheres).

No que respeita às profissões, as mais prejudicadas em relação à classe base, são, no caso dos homens e em 2007, os trabalhadores não qualificados ou sem profissão específica. Curiosamente, os trabalhadores sem profissão são “redimidos” em 2012, passando a ser os menos penalizados juntamente com os intelectuais e cientistas.

Relativamente ao setor de atividade económica do estabelecimento, existe uma maior diversidade de diferenciais salariais. De salientar que, em 2007, quer para homens que para mulheres, o setor de atividades financeiras ou de seguros (CAE11) apresentou salários significativamente superiores relativamente ao setor da *agricultura, produção animal, caça, floresta ou pesca*, em 64% ( $e^{0,49} - 1 \approx e^{0,50} - 1 = 0,64$ ). Em 2012, para homens, estabelecimentos da categoria de *atividades financeiras ou de seguros*

continuaram a auferir os maiores salários médios por hora, mas, as mulheres apresentam salários superiores em atividades dos *organismos internacionais ou de outras instituições extraterritoriais* (CAE20).

Tendo em conta o tipo de contrato, trabalhadores com contrato com termo ou outro tipo de contrato apresentam salários inferiores aos que possuem contrato sem termo, com exceção dos homens no ano de 2007, apesar de receberam apenas mais 0,6% ( $e^{0,00594} - 1 = 0,006$ ). Por último, homens a trabalhar em regime de tempo completo auferiram mais do que os que estão a trabalhar a tempo parcial, verificando-se o oposto nas mulheres em ambos os anos.

Por último, a qualidade do ajustamento das regressões utilizadas (medida pelo  $R^2$ ) é maior para as mulheres, quer em 2007 com cerca de 57%, quer em 2012 com 59%. Tal significa que a variação do salário médio por hora das mulheres, por exemplo em 2012, pode ser explicada em 59% pelas variáveis utilizadas no modelo. Adicionalmente, o coeficiente de determinação melhorou de um ano para o outro, em ambos os sexos.

#### **4.2. Decomposição da diferença salarial de Oaxaca-Blinder**

Tal como já referido, Oaxaca (1973) adotou a metodologia da decomposição para estudar as diferenças salariais de género e Blinder (1973), praticamente em simultâneo, desenvolveu uma metodologia semelhante. Estando esta metodologia muito testada e tendo sido aplicada em múltiplos países, nomeadamente em Portugal, consideramos que ela será adequada para estudar a existência de diferenças salariais associadas à discriminação no mercado de trabalho português entre 2007 e 2012.

Através desta decomposição é possível identificar, duas partes constitutivas da desigualdade salarial de género: uma correspondente às diferenças salariais associadas às diferentes características produtivas observáveis nos indivíduos (componente explicada do diferencial salarial) e outra, associada à discriminação (componente não explicada pelas diferentes características médias dos dois grupos). A diferença salarial média (em logaritmos) entre homens e mulheres é dada por:

Formalizando e considerando as funções salário estimadas anteriormente por OLS separadamente para homens e mulheres, temos:

$$\overline{\ln W_M} = \overline{X_M} \hat{\beta}_M \quad (7)$$

$$\overline{\ln W_F} = \overline{X_F} \hat{\beta}_F \quad (8)$$

onde  $\overline{\ln W_M}$  e  $\overline{\ln W_F}$  representam as médias dos logaritmos naturais dos salários masculino (M) e feminino (F);  $\overline{X_M}$  e  $\overline{X_F}$  são os vetores dos valores médios das variáveis explicativas para homens e mulheres, respetivamente;  $\hat{\beta}_M$  e  $\hat{\beta}_F$  são os vetores das estimativas dos coeficientes dessas variáveis.

Desta forma,

$$\overline{\ln W_M} - \overline{\ln W_F} = \overline{X_M} \hat{\beta}_M - \overline{X_F} \hat{\beta}_F \quad (9)$$

Assumindo que:

$$\Delta \bar{X} = \bar{X}_M - \bar{X}_F \quad (10)$$

$$\Delta \hat{\beta} = \hat{\beta}_M - \hat{\beta}_F \quad (11)$$

e arranjando as equações anteriores, teremos:

$$\hat{\beta}_F = \hat{\beta}_M - \Delta \hat{\beta} \quad (12)$$

$$\bar{X}_M = \Delta \bar{X} + \bar{X}_F \quad (13)$$

e as expressões (12) e (13) na equação (9), é possível obter:

$$\ln(\overline{W_M}) - \ln(\overline{W_F}) = \Delta \bar{X} \hat{\beta}_M + \bar{X}_F \Delta \hat{\beta} \quad (14)$$

A primeira parcela do lado direito da equação (14) ( $\Delta \bar{X} \hat{\beta}_M$ ) representa o diferencial salarial que existiria se os salários de homens e mulheres diferissem apenas de acordo com as diferentes características produtivas (usualmente designado por efeito dotação). A segunda parcela ( $\bar{X}_F \Delta \hat{\beta}$ ) representa o efeito preço ou discriminação, correspondendo à desvantagem feminina relativamente aos homens, devido ao facto de as características dos homens e das mulheres serem remuneradas de forma diferente e, portanto, corresponde à discriminação existente no mercado de trabalho.



A decomposição de Oaxaca-Blinder aplicada ao caso português para os anos 2007 e 2012 encontra-se descrita nas Tabela 19 e Tabela 20 do Anexo IV. A diferença salarial designada como “explicada” corresponde à parte do diferencial que é explicada por diferenças nas características observadas dos trabalhadores homens e mulheres e das empresas que os empregam. A parcela da diferença designada como “não explicada” corresponde, por sua vez, à parte que, não podendo ser explicada por tais características, é atribuída à discriminação.

Através da análise das Tabela 19 e Tabela 20 (Anexo IV) pode constatar-se que, em ambos os anos, existe uma desigualdade salarial entre homens e mulheres. Entre 2007 e 2012, verificou-se uma ligeira diminuição dessa diferença salarial em 1,3pp. A informação reportada detalhadamente nessas tabelas está sintetizada nas Tabela 12 e Tabela 13 abaixo incluídas.

*Tabela 12 - Decomposição de Oaxaca-Blinder – Componente explicada e não explicada (Grupo de Referência: Homens) <sup>15</sup>*

	2007		2012	
	Valor (ln)	%	Valor (ln)	%
<b>Diferencial salarial</b>	0,226	100%	0,212	100%
<b>Explicado</b>	0,039	18%	0,052	25%
<b>Não explicado</b>	0,185	82%	0,16	75%

*Fonte: Quadros de Pessoal e cálculos da autora.*

A observação da Tabela 12 permite identificar dois aspetos fundamentais:

i) quer em 2007 quer em 2012 a maior parte do diferencial salarial de género (82% em 2007 e 75% em 2012) não pode ser explicada pelas diferentes características produtivas médias (referentes aos indivíduos, aos empregos e empresas) entre os homens e as mulheres. Isto significa que a parcela mais relevante do diferencial salarial de género está associada a práticas discriminatórias no mercado de trabalho português;

ii) a componente explicada pelas diferenças nas características dos homens e das mulheres aumentou nos dois anos em análise, sendo que essas diferenças penalizam em 2012 relativamente mais os salários das mulheres do que o que ocorria em 2007.

<sup>15</sup> Decomposição detalhada na Tabela 19 e Tabela 20 do Anexo IV.

Os resultados anteriores são interessantes pois revelam, por comparação com resultados anteriormente obtidos, aspetos semelhantes e aspetos diferentes. Assim no período analisado e à semelhança dos valores obtidos por González *et al.* (2008) a maior parte do diferencial salarial de género em Portugal é explicada por práticas discriminatórias. No entanto a diminuição do peso da componente explicada que González *et al.* (2008) reportam e visível desde o início dos anos 90 foi, de acordo com os valores agora obtidos, interrompida no período da crise. Neste período as diferenças nas características produtivas dos empregados (e respetivos empregos) tornaram-se relativamente mais relevantes na explicação do diferencial salarial de género.

A análise do contributo de cada uma das variáveis consideradas como explicativas desse diferencial torna-se assim relevante (Tabela 13).

*Tabela 13 - Decomposição de Oaxaca-Blinder – Contribuição das diversas variáveis para a componente explicada*<sup>16</sup>

	2007		2012	
<b>Componente explicada (ln)</b>	<b>0,03900</b>		<b>0,05200</b>	
<b>Contributo das variáveis</b>	<b>Valor (ln)</b>	<b>%</b>	<b>Valor (ln)</b>	<b>%</b>
Capital humano	-0,02	-51%	-0,022	-42%
Região	-0,002	-5%	-0,002	-4%
Dimensão da empresa	0,005	13%	0,004	8%
Profissão	0,025	64%	0,033	63%
Setor produtivo	0,031	79%	0,037	71%
Contrato	0	0%	0	0%
Regime de duração	0	0%	0,002	4%

*Fonte: Quadros de Pessoal e cálculos da autora.*

Das componentes que contribuem para explicar o diferencial salarial favorável aos homens as mais importantes são: a profissão (64% em 2007 e 63% em 2012) e o setor produtivo (79% em 2007 e 71% em 2012), mostrando que as diferentes formas como os homens e as mulheres se distribuem por profissão e setor favorece os salários dos homens. O capital humano<sup>17</sup>, no entanto, contribui de maneira muito significativa para a redução desse diferencial, ou seja, se os homens e as mulheres apenas diferissem na dotação em

<sup>16</sup> Decomposição detalhada na Tabela 19 e Tabela 20 do Anexo IV.

<sup>17</sup> Idade, idade<sup>2</sup>, antiguidade, antiguidade<sup>2</sup>, educação, educação\*antiguidade, educação\*antiguidade

capital humano as mulheres portuguesas teriam, em média, salários mais elevados do que os homens. A região (efeito negativo) e a dimensão da empresa e o regime de duração do trabalho (com efeito positivo) têm um contributo de menor relevância

## 5. Conclusões

O propósito da elaboração da presente dissertação centrou-se na análise das diferenças salariais entre géneros e na existência (ou não) de discriminação. Esta temática tem sido objeto de estudo por um vasto número de investigadores e organizações, pretendendo-se, portanto, oferecer continuidade e atualizar os estudos anteriormente realizados especificamente no mercado de trabalho português.

Neste sentido e de acordo com a informação proveniente dos Quadros de Pessoal, foi possível comparar um conjunto de variáveis alusivas aos trabalhadores e estabelecimentos no mercado de trabalho português, de modo a estudar a tendência da diferença salarial e a magnitude da discriminação. Para a execução desse estudo, recorreu-se a comparações entre os salários médios por género para o ano de 2007 (início da crise financeira global) e 2012 (após intervenção da *troika*).

Inicialmente, realizou-se uma avaliação dos resultados assente numa descrição geral das diferenças observadas, quer entre géneros, quer entre anos, consoante as variáveis em estudo, tais como as habilitações literárias, a profissão, o setor de atividade económica do estabelecimento, entre outras. Posteriormente, estimaram-se quatro equações de salário mincerianas com um conjunto de regressores representando as características dos trabalhadores e dos estabelecimentos. Por último, utilizou-se a metodologia da decomposição salarial de Oaxaca-Blinder que visava especificar e interpretar as principais fontes do gap salarial de géneros.

As equações salariais mincerianas estimadas permitem concluir que a idade tem um efeito positivo no salário individual, mais evidente nos homens do que nas mulheres e em 2007 do que em 2012. De salientar que o sinal negativo associado ao quadrado desta mesma variável aponta que, para idades mais avançadas o efeito positivo no salário vai-se atenuando. A mesma conclusão serve para a variável referente à antiguidade. Note-se que o efeito negativo no salário proveniente de idades avançadas e carreiras longas prejudica relativamente mais os homens do que as mulheres, em ambos os anos do estudo. No caso de carreiras muito longas, as mulheres têm até uma vantagem absoluta em relação aos homens.

A decomposição da diferença salarial de Oaxaca-Blinder permitiu calcular o gap salarial entre géneros e decompô-lo em diferentes componentes, um associado às

características próprias de cada grupo e outro associado à discriminação salarial. Os resultados permitem constatar que existe uma diferença salarial favorável aos homens em ambos os anos, apesar de apresentar uma redução em 1,3pp de 2007 para 2012. Uma análise detalhada dessa diferença salarial, possibilitou concluir que a maior parte do diferencial salarial de género (82% em 2007 e 75% em 2012) não pode ser explicada pelas diferentes características produtivas médias (referentes aos indivíduos, aos empregos e empresas) entre os homens e as mulheres. Tal significa que a parcela mais relevante do diferencial salarial de género está associada a práticas discriminatórias no mercado de trabalho português. Relativamente à componente explicada pelas características produtivas dos trabalhadores, esta aumentou nos anos em estudo. Adicionalmente, o tipo de profissão e o setor de atividade económica do estabelecimento são as variáveis mais relevantes para explicar o diferencial salarial favorável aos homens, mostrando que as diferentes formas como os homens e as mulheres se distribuem por profissão e setor favorece os salários dos homens.

Posto isto, salienta-se um ponto importante na análise deste estudo que remete para a recente crise económico-financeira que limita os efeitos produzidos no mercado de trabalho português no curto prazo, sendo estes mais facilmente perceptíveis e observáveis numa perspetiva de longo prazo. Deste modo, a análise detalhada do presente estudo poderá ser relativamente precoce e, como tal, não se pode estabelecer uma relação direta de causa-efeito entre a crise e a evolução dos salários dos trabalhadores.

Desta forma, é possível concluir que a discriminação salarial de género apresentou uma redução de 7pp entre 2007 e 2012. Ainda assim, continua a apresentar um peso significativo na explicação da diferença salarial entre géneros.

## Referências bibliográficas

- Arrow, K. (1971), “The Theory of Discrimination”, *Princeton University*, N.º 30/A.
- Banco de Portugal (2015), “O mercado de trabalho português e a grande recessão”, Boletim Económico de maio.
- Becker, G. (1957), *The Economics of Discrimination*, The University of Chicago Press.
- Blau, F. D. & Kahn, L. M. (2016), “The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations”, *National Bureau of Economic Research*, N.º 21913.
- Blinder, A. S. (1973), “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates”, *Journal of Human Resources*, Vol. 8, N.º 4, pp. 436-455.
- Borjas, G. J. (2000), *Labor Economics* (2nd edition), Irwin/McGraw-Hill.
- Cantante, F. (2014), “Desigualdades de género no topo dos ganhos salariais em Portugal”, *Observatório das Desigualdades e-Working Papers* N.º 1/2014, ISCTE-IUL, CIES-IUL, ISSN 2183-4199. doi: 10.15847/CIESODWP012014
- Card, D., Cardoso, A. R. & Kline, P. (2016), “Bargaining, Sorting, and the Gender Wage Gap: Quantifying the Impact of Firms on the Relative Pay of Women”, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 131, N.º 2, pp. 633–686. doi:10.1093/qje/qjv038
- Cardoso, A. R, Guimarães, P. & Portugal, P. (2016), “What drives the gender wage gap? A look at the role of firm and job-title heterogeneity.” *Oxford Economic Papers-New Series*, Vol. 68, N.º 2, pp. 506-524. doi:10.1093/oenp/gpv069
- Carvalho, M. (2016), *A persistência das desigualdades remuneratórias de género nas empresas portuguesas: 1988-2008*. Retrieved from Observatório das Desigualdades: Estudos.
- Cavalcanti, T. & Tavares, J. (2016), “The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-based Macroeconomics Estimate”, *Economic Journal*, Vol. 126, N.º 590, pp. 109-134. doi:10.1111/ecoj.12303
- CITE (2010), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*, Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE.
- European Commission (2014), *Tackling the gender pay gap in the European Union*. Retrieved from Luxembourg.

- Ehrenberg, R. G. & Smith, R. S. (1994), *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy* (11th edn ed.), New York: HarperCollins College Publishers.
- Figueiredo, H., Rocha, V., Biscaia, R. & Teixeira, P. (2015), “Gender pay gaps and the restructuring of graduate labour markets in Southern Europe”, *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39, pp. 565–598. doi:10.1093/cje/bev008
- González, P., Santos, L. D. & Santos, M. C. (2008), “Gender pay differentials in Portugal: Contributions to the employment policy debate in the European Union”, *Social Policy & Administration*, Vol. 42, N° 2, pp. 125-142. doi:10.1111/j.1467-9515.2007.00599.x
- González, P., Santos, L. D. & Santos, M. C. (2009), “Education and gender wage differentials in Portugal: what can we learn from an age cohort analysis?”, *Education Economics*, Vol. 17, N° 2, pp. 263-278. doi: 10.1080/0964529080262843
- González, P. (2014), “Gender issues of the recent crisis in Portugal”, *OFCE*, N° 133, pp. 241-275.
- INE (2013), “Trabalhar no feminino”, Dia Internacional da Mulher.
- ISO (2015), Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality. Retrieved from Geneva.
- Mincer, J. (1974), "The Human Capital Earnings Function", *In Schooling, Experience, and Earnings*, pp. 83-96, National Bureau of Economics Research, Inc.
- Neves, R. C. (2015), “O Prémio Salarial dos Recém-Licenciados em Ciências Económicas e Empresariais: pós-Crise e pós-Bolonha”, *Faculdade de Economia do Porto*.
- Oaxaca, R. (1973), “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”, *International Economic Review*, Vol. 14, N° 3, pp. 693-709.
- OCDE (2008), Labour market discrimination still a big problem in OECD countries, disponível em:  
<http://www.oecd.org/unitedstates/labourmarketdiscriminationstillabigproblemينوecdcountries.htm> [Acedido a 10 de Agosto de 2017].
- Simmer, J. D. (2013), *Women don't ask: But why aren't they willing to learn how? validating a four-factor model*, Duquesne University, ProQuest Dissertations Publishing. (3590268)

Vieira, J. A., Cardoso, A. R. & Portela, M. (2003), “Recruitment and Pay at the Establishment Level: Gender Segregation and the Wage Gap in Portugal”, *IZA*.

**Legislações consultadas:**

Constituição da República Portuguesa, Sétima Revisão Constitucional – 2005, Diário da República, n.º 155 – I Série - A, de 12 de agosto de 2005.

OIT (1953). Convenção n.º 100. Igualdade de Remuneração entre a Mão-de-obra Masculina e a Mão-de-obra Feminina em Trabalho de Valor Igual. Organização Internacional do Trabalho.

OIT (1959). Convenção n.º 111. Discriminação no emprego e na profissão. Organização Internacional do Trabalho.

**Bases de dados consultadas:**

Eurostat.

Instituto Nacional de Estatísticas (INE).

Pordata.



## Anexos I – Definição das variáveis

A natureza deste trabalho é monográfica e o estilo utilizado nas referências bibliográficas corresponde ao APA 6th.

*Tabela 14 - Descrição das variáveis de interesse*

<b>Trabalhador</b>	
<b>Variável<sup>18</sup></b>	<b>Descrição</b>
<b>idade</b>	Idade em anos
<b>idade2</b>	Quadrado da idade
<b>antig</b>	Antiguidade - anos de experiência na empresa atual
<b>antig2</b>	Quadrado da antiguidade
<b>genero</b>	Variável dummy para o sexo
	1 se mulher
	0 se homem
<b>lnW</b>	Logaritmo do salário real por hora (preços de 2007)
<b>Níveis de Educação</b>	Variáveis dummy para o nível de educação mais alto concluído pelo trabalhador
ED0	1 se inferior ao 1º ciclo do ensino básico (<4 anos de escolaridade)
ED1	1 se 1º ciclo do ensino básico (=4 anos de escolaridade)
ED2	1 se 2º ciclo do ensino básico (=6 anos de escolaridade)
ED3	1 se 3º ciclo do ensino básico (=9 anos de escolaridade)
ED4	1 se ensino secundário e pós-secundário não superior (=12 anos de escolaridade)
ED5*	1 se ensino superior (>12 anos de escolaridade)
<b>Profissões<sup>19</sup></b>	Variáveis dummy para a profissão do trabalhador. Para o ano de 2007 é usada a CNP94 a 1 dígito; para 2012 é usada CPP2010 a 1 dígito.
prof1*	1 se quadro superior da administração pública, dirigente ou quadro superior de empresas (2007) ou se representante do poder legislativo ou órgãos executivos, dirigente, diretor ou gestor executivo (2012)
prof2	1 se especialista das profissões intelectuais ou científicas (2007) ou se especialista das atividades intelectuais ou científicas (2012)
prof3	1 se técnico ou profissional de nível intermédio
prof4	1 se pessoal administrativo ou similar (2007) ou se pessoal administrativo (2012)

<sup>18</sup> As variáveis dummy com um asterisco foram designadas como a categoria base e, portanto, foram omitidas nos modelos econométricos estimados.

<sup>19</sup> De notar que a classificação de certas variáveis, como o tipo de contrato e a classificação das profissões, foi alterado no período em estudo o que teve que ser devidamente tratado. Para 2007 é seguida a classificação CNP94 a 1 dígito e para 2012 a classificação CPP2010 a 1 dígito. Como ambas, em termos agregados, têm muitas semelhanças agregaram-se na definição das variáveis dummy que as representam. No entanto isto implica, obviamente, algum cuidado adicional com a leitura destes dados.

prof5	1 se pessoal dos serviços ou vendedor (2007) ou se trabalhador dos serviços pessoais, de proteção e segurança ou vendedor (2012)
prof6	1 se agricultor ou trabalhador qualificado da agricultura ou pescas (2007) ou se agricultor ou trabalhador qualificado da agricultura, da pesca ou da floresta (2012)
prof7	1 se operário, artífice ou trabalhador similar (2007) ou se trabalhador qualificado da indústria, construção ou artífices (2012)
prof8	1 se operador de instalações ou máquinas ou trabalhador da montagem
prof9	1 se trabalhador não qualificado
prof10	1 se outro trabalhador sem profissão
<b>Tipo de Contrato</b>	Variáveis dummy para o tipo de contrato
cstermo*	1 se contrato sem termo
ctermo	1 se contrato a termo
outrocont	1 se outra situação
<b>Regime de Duração</b>	Variáveis dummy para o regime de duração do trabalho
tcompleto*	1 se trabalho a tempo completo
tparcial	1 se trabalho a tempo parcial
<b>Estabelecimento</b>	
<b>Localização</b>	Variáveis dummy para a localização do estabelecimento
Norte	1 se Norte
Centro	1 se Centro
Lisboa*	1 se Lisboa
Alentejo	1 se Alentejo
Algarve	1 se Algarve
<b>Setor de Atividade</b>	Variáveis dummy para o setor de atividade do estabelecimento
CAE1*	1 se agricultura, produção animal, caça, floresta ou pesca
CAE2	1 se indústrias extrativas
CAE3	1 se indústrias transformadoras
CAE4	1 se eletricidade, gás, vapor, água quente e fria ou ar frio;
CAE5	1 se captação, tratamento ou distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos ou despoluição
CAE6	1 se construção
CAE7	1 se comércio por grosso ou a retalho; reparação de veículos automóveis ou motociclos
CAE8	1 se transportes ou armazenagem
CAE9	1 se alojamento, restauração ou similares
CAE10	1 se atividades de informação ou de comunicação
CAE11	1 se atividades financeiras ou de seguros
CAE12	1 se atividades imobiliárias
CAE13	1 se atividades de consultoria; científicas, técnicas ou similares

CAE14	1 se atividades administrativas ou dos serviços de apoio
CAE15	1 se administração pública e defesa; segurança social obrigatória
CAE16	1 se educação
CAE17	1 se atividades de saúde humana e apoio social
CAE18	1 se atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas; outras atividades de serviços
CAE19	1 se outras atividades de serviços
CAE20	1 se atividades dos organismos internacionais ou de outras instituições extraterritoriais
<b>Dimensão do estabelecimento</b>	Varáveis dummy para a dimensão da empresa
micro	1 se a empresa tem entre 1 e 10 trabalhadores
small	1 se a empresa tem entre 10 e 49 trabalhadores
medium	1 se a empresa tem entre 50 e 249 trabalhadores
big*	1 se a empresa tem 250 trabalhadores ou mais

## Anexo II – Estatísticas descritivas

Tabela 15 - Salário médio real por setor de atividade económica, 2007 e 2012 – médias e diferenciais

	2007			2012		
	Homem (€/h)	Mulher (€/h)	Diferencial (%)	Homem (€/h)	Mulher (€/h)	Diferencial (%)
<b>Atividade económica do estabelecimento (CAE)</b>						
<b>CAE1</b>	4,48 (3,74)	3,47 (3,07)	22,54	4,63 (4,64)	3,80 (2,36)	17,93
<b>CAE2</b>	6,58 (6,12)	6,36 (5,77)	3,34	7,16 (7,35)	7,30 (6,61)	-1,96
<b>CAE3</b>	6,24 (8,87)	4,13 (4,84)	33,81	6,60 (11,68)	4,61 (20,91)	30,15
<b>CAE4</b>	13,10 (7,01)	13,38 (16,87)	-2,14	15,45 (10,56)	15,01 (11,93)	2,85
<b>CAE5</b>	6,85 (15,64)	6,92 (5,82)	-1,02	6,01 (5,22)	6,46 (4,38)	-7,49
<b>CAE6</b>	5,52 (7,95)	5,71 (7,31)	-3,44	6,13 (15,53)	6,42 (9,75)	-4,73
<b>CAE7</b>	6,53 (12,36)	5,10 (10,64)	21,90	6,64 (17,85)	5,29 (13,24)	20,33
<b>CAE8</b>	8,57 (11,07)	9,67 (19,27)	-12,84	8,44 (10,43)	8,86 (7,92)	-4,98
<b>CAE9</b>	4,83 (6,12)	3,83 (17,76)	20,70	4,92 (7,07)	3,97 (5,89)	19,31
<b>CAE10</b>	13,73 (15,20)	10,94 (13,98)	20,32	14,66 (226,91)	13,04 (176,35)	11,05
<b>CAE11</b>	15,70 (11,85)	11,72 (9,24)	25,35	16,18 (24,09)	12,10 (14,18)	25,22
<b>CAE12</b>	7,70 (14,01)	5,36 (5,58)	30,39	7,37 (8,00)	5,78 (8,48)	21,57
<b>CAE13</b>	9,73 (15,82)	6,65 (7,93)	31,65	9,86 (20,27)	6,92 (8,44)	29,82
<b>CAE14</b>	6,03 (9,68)	4,39 (4,56)	27,20	5,77 (9,83)	4,57 (5,25)	20,80
<b>CAE15</b>	6,79 (6,64)	6,70 (5,09)	1,33	6,34 (5,49)	6,59 (5,33)	-3,94
<b>CAE16</b>	11,89 (12,80)	8,05 (9,64)	32,30	10,40 (10,24)	8,22 (8,85)	20,96
<b>CAE17</b>	7,44 (8,13)	5,13 (4,99)	31,05	7,97 (8,98)	5,38 (4,67)	32,50
<b>CAE18</b>	13,08 (62,14)	6,13 (5,48)	53,13	15,62 (79,30)	6,17 (7,94)	60,50
<b>CAE19</b>	7,37 (12,58)	4,98 (5,92)	32,43	7,60 (11,58)	5,31 (5,44)	30,13
<b>CAE20</b>	8,50 (5,72)	8,72 (6,83)	-2,59	8,04 (1,70)	11,33 (4,51)	-40,92

Fonte: Quadros de Pessoal e cálculos da autora.

Nota: Diferencial definido como  $\frac{(\bar{W}_F - \bar{W}_M)}{\bar{W}_M}$ , onde  $\bar{W}_M$  representa o salário médio auferido pelos trabalhadores do sexo masculino e  $\bar{W}_F$  representa o salário médio auferido pelos trabalhadores do sexo feminino.

Desvios-padrão entre parenteses.

Tabela 16 - Salário médio real por tipo de profissão, 2007 e 2012 – médias e diferenciais

	2007			2012		
	Homem	Mulher	Diferencial	Homem	Mulher	Diferencial
	(€/h)	(€/h)	(%)	(€/h)	(€/h)	(%)
<b>Profissão</b>						
<b>Prof1</b>	16,20 (24,39)	12,17 (26,73)	24,88	17,57 (55,17)	12,99 (62,67)	26,01
<b>Prof2</b>	13,63 (19,25)	11,31 (10,38)	17,02	13,72 (141,21)	10,73 (76,01)	21,79
<b>Prof3</b>	10,80 (19,94)	8,30 (11,43)	23,15	10,01 (23,86)	7,80 (16,76)	22,08
<b>Prof4</b>	6,74 (7,12)	5,73 (13,40)	14,99	6,75 (9,91)	6,02 (9,49)	10,81
<b>Prof5</b>	4,95 (5,23)	3,98 (3,67)	19,60	5,08 (5,57)	4,17 (5,35)	18,24
<b>Prof6</b>	4,07 (4,44)	3,23 (1,80)	20,64	4,12 (3,08)	3,46 (2,15)	16,02
<b>Prof7</b>	5,14 (6,43)	3,26 (3,46)	36,58	5,30 (5,88)	3,72 (3,95)	29,81
<b>Prof8</b>	5,72 (4,23)	4,08 (4,49)	28,67	5,68 (7,03)	3,73 (5,69)	34,33
<b>Prof9</b>	4,54 (6,71)	3,52 (3,10)	22,47	4,46 (4,97)	3,62 (5,91)	18,83
<b>Prof10</b>	2,90 (0,80)	2,98 (1,76)	-2,76	10,60 (12,95)	9,78 (19,83)	7,74

**Fonte:** Quadros de Pessoal e cálculos da autora.

**Nota:** Diferencial definido como  $\frac{(\bar{W}_F - \bar{W}_M)}{\bar{W}_M}$ , onde  $\bar{W}_M$  representa o salário médio auferido pelos trabalhadores do sexo masculino e  $\bar{W}_F$  representa o salário médio auferido pelos trabalhadores do sexo feminino.

Desvios-padrão entre parenteses.

Tabela 17 - Média das variáveis de interesse, 2007 e 2012

Variável	2007		2012	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Idade (anos)	38,19	37,19	39,57	38,89
Género: peso dos trabalhadores de cada sexo (%)	55,15	44,85	53,15	46,85
Antiguidade (anos)	6,95	6,51	8,29	7,76
Salário base mensal (euros, em termos reais)	802,43	632,81	955,32	754,19
Período normal de trabalho semanal (npnor: horas)	38,54	36,97	38,69	37,23
Salário total mensal (euros, em termos reais)	1103,69	796,20	1192,47	872,08
Salário médio/hora (euros, em termos reais)	6,94	5,31	7,53	5,74
Ln do salário por hora	1,68	1,46	1,75	1,54
Salário mínimo: peso dos trabalhadores a receber o salário mínimo (%)	6,03	10,93	7,70	13,64
Habilitações literárias: peso dos trabalhadores em cada nível de ensino (%)				
Inferior ao 1.º ciclo do ensino básico	1,50	1,30	0,67	0,67
1.º ciclo do ensino básico	22,67	20,15	13,97	13,65
2.º ciclo do ensino básico	22,09	18,37	17,65	13,95
3.º ciclo do ensino básico	23,96	21,29	27,99	23,21
Ensino secundário e pós-secundário não superior	19,04	23,60	24,06	26,65
Ensino superior	10,75	15,29	15,67	21,87
Localização: peso dos trabalhadores residentes (%)				
Norte	37,11	35,81	35,96	34,38
Algarve	4,69	4,97	3,71	4,41
Centro	20,92	20,78	21,13	20,56
Lisboa	31,16	32,41	33,41	34,94
Alentejo	6,12	6,03	5,78	5,71
Profissão				
Quadro superior administração pública ou quadro superior empresa (2007) ou Representante do poder legislativo ou órgãos executivos, dirigente, diretor ou gestor executivo (2012)	4,80	2,70	5,67	2,97
Especialista das profissões intelectuais ou científicas (2007) ou Especialista das atividades intelectuais ou científicas (2012)	5,61	6,87	9,85	12,33
Técnico ou profissional de nível intermédio	11,53	9,61	13,05	8,70

<b>Administrativo ou similar (2007) ou Pessoal administrativo (2012)</b>	10,12	20,19	10,64	17,78
<b>Pessoal dos serviços ou vendedor (2007) ou Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança ou vendedor (2012)</b>	9,66	26,68	13,99	28,74
<b>Agricultor ou trabalhador qualificado da agricultura ou pesca (2007) ou Agricultor ou trabalhador qualificado da agricultura, da pesca ou da floresta (2012)</b>	1,51	1,27	1,20	0,61
<b>Operário, artífice ou trabalhador similar (2007) ou Trabalhador qualificado da indústria, construção ou artificies (2012)</b>	29,66	12,38	22,24	5,90
<b>Operador de instalações ou máquinas ou trabalhador de montagem</b>	15,00	4,64	14,66	7,88
<b>Trabalhador não qualificado</b>	12,10	15,67	8,68	15,08
<b>Outros trabalhadores sem profissão</b>	0,00	0,00	0,02	0,02
<b>Tipo de contrato: peso dos trabalhadores com cada tipo de contrato (%)</b>				
<b>Sem termo</b>	70,99	69,05	74,00	73,89
<b>Com termo</b>	27,74	29,54	25,23	25,38
<b>Outro tipo de contrato</b>	1,27	1,40	0,77	0,72
<b>Regime de duração de trabalho: peso dos trabalhadores com cada regime (%)</b>				
<b>Tempo completo</b>	97,37	91,78	96,13	90,52
<b>Tempo parcial</b>	2,63	8,22	3,87	9,48
<b>Atividade económica do estabelecimento: peso de cada setor em termos de emprego (CAE) (%)</b>				
<b>Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca</b>	1,79	1,64	1,84	1,25
<b>Indústrias extrativas</b>	0,68	0,08	0,57	0,07
<b>Indústrias transformadoras</b>	24,82	23,20	25,26	20,07
<b>Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio</b>	0,48	0,09	0,61	0,12
<b>Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição</b>	0,78	0,27	1,31	0,46
<b>Construção</b>	20,06	2,39	12,83	1,59
<b>Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos</b>	18,25	20,36	17,58	20,51
<b>Transportes e armazenagem</b>	7,03	1,97	8,23	2,30
<b>Alojamento, restauração e similares</b>	4,57	9,15	4,72	8,50

<b>Atividades de informação e de comunicação</b>	2,33	1,72	3,91	2,37
<b>Atividades financeiras e de seguros</b>	2,98	3,12	4,05	4,17
<b>Atividades imobiliárias</b>	0,62	0,88	0,47	0,67
<b>Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares</b>	2,65	4,02	3,47	4,74
<b>Atividades administrativas e dos serviços de apoio</b>	7,78	9,53	9,21	8,78
<b>Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória</b>	0,93	1,36	0,47	0,35
<b>Educação</b>	1,10	4,23	0,98	2,99
<b>Atividades de saúde humana e apoio social</b>	1,43	11,62	2,25	16,82
<b>Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas</b>	0,69	0,69	0,81	0,73
<b>Outras atividades de serviços</b>	1,05	3,69	1,19	3,51
<b>Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais</b>	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Tamanho do estabelecimento: peso de cada dimensão em termos de emprego (%)</b>				
<b>Micro</b>	27,49	29,47	23,75	25,26
<b>Small</b>	33,68	31,76	29,81	29,04
<b>Medium</b>	24,22	23,76	26,58	25,43
<b>Big</b>	14,61	15,01	19,86	20,28

*Fonte: Quadros de Pessoal e cálculos da autora.*



## Anexo III – Resultados das Estimativas por OLS

*Tabela 18 – Estimativas OLS dos coeficientes das variáveis dos quatro modelos especificados – Homem e Mulher, em 2007 e 2012*

	2007		2012	
Variáveis	Homem	Mulher	Homem	Mulher
constante	1,89119 (0,00651)	1,88991 (0,00661)	1,78483 (0,00818)	1,85592 (0,00797)
idade	0,02871 (0,00023)	0,01191 (0,00023)	0,02577 (0,00033)	0,01092 (0,00030)
idade2	-0,00027 (0,00000)	-0,00010 (0,00000)	-0,00022 (0,00000)	-0,00008 (0,00000)
antig	0,03842 (0,00069)	0,03975 (0,00059)	0,03979 (0,00052)	0,03504 (0,00045)
antig2	-0,00056 (0,00003)	-0,00054 (0,00003)	-0,00063 (0,00002)	-0,00045 (0,00002)
ED0	-0,47454 (0,00451)	-0,42290 (0,00425)	-0,36014 (0,00839)	-0,36919 (0,00640)
ED1	-0,42146 (0,00311)	-0,43389 (0,00247)	-0,35982 (0,00369)	-0,35427 (0,00293)
ED2	-0,35612 (0,00302)	-0,37876 (0,00238)	-0,27534 (0,00344)	-0,28038 (0,00279)
ED3	-0,32103 (0,00296)	-0,33814 (0,00230)	-0,26293 (0,00310)	-0,23598 (0,00245)
ED4	-0,26996 (0,00300)	-0,26111 (0,00225)	-0,22833 (0,00311)	-0,17903 (0,00239)
ED0*antig	-0,03624 (0,00080)	-0,03621 (0,00077)	-0,04474 (0,00139)	-0,03121 (0,00107)
ED1*antig	-0,03195 (0,00070)	-0,03245 (0,00060)	-0,04123 (0,00059)	-0,02984 (0,00050)
ED2*antig	-0,03078 (0,00070)	-0,03174 (0,00060)	-0,04309 (0,00059)	-0,03083 (0,00052)
ED3*antig	-0,02140 (0,00070)	-0,02329 (0,00061)	-0,03325 (0,00560)	-0,03169 (0,00050)
ED4*antig	-0,01133 (0,00072)	-0,01593 (0,00060)	-0,01680 (0,00059)	-0,02216 (0,00051)
ED0*antig2	0,00052 (0,00003)	0,00050 (0,00003)	0,00073 (0,00004)	0,00043 (0,00003)
ED1*antig2	0,00050 (0,00003)	0,00046 (0,00003)	0,00078 (0,00002)	0,00040 (0,00002)
ED2*antig2	0,00052 (0,00003)	0,00047 (0,00003)	0,00089 (0,00002)	0,00056 (0,00002)
ED3*antig2	0,00041 (0,00003)	0,00041 (0,00003)	0,00077 (0,00002)	0,00068 (0,00002)
ED4*antig2	0,00021 (0,00003)	0,00029 (0,00003)	0,00037 (0,00002)	0,00050 (0,00002)
Norte	-0,14807 (0,00097)	-0,12034 (0,00092)	-0,12438 (0,00118)	-0,10899 (0,00105)
Centro	-0,08369 (0,00108)	-0,11712 (0,00099)	-0,08211 (0,00132)	-0,12246 (0,00114)
Alentejo	-0,02134 (0,00166)	-0,05468 (0,00145)	-0,01408 (0,00210)	-0,07130 (0,00177)
Algarve	-0,00959 (0,00186)	0,02146 (0,00174)	-0,00628 (0,00250)	0,01231 (0,00212)

<b>micro</b>	-0,44236 (0,00138)	-0,26815 (0,00125)	-0,31707 (0,00158)	-0,17530 (0,00133)
<b>small</b>	-0,21378 (0,00129)	-0,11501 (0,00116)	-0,10469 (0,00143)	-0,06384 (0,00122)
<b>medium</b>	-0,07215 (0,00129)	-0,04479 (0,00117)	-0,02040 (0,00139)	-0,02050 (0,00123)
<b>prof2</b>	-0,10368 (0,00336)	0,02327 (0,00386)	-0,15023 (0,00366)	-0,04285 (0,00432)
<b>prof3</b>	-0,14795 (0,00291)	-0,14426 (0,00366)	-0,24394 (0,00335)	-0,22676 (0,00430)
<b>prof4</b>	-0,44025 (0,00288)	-0,35307 (0,00353)	-0,49708 (0,00329)	-0,39403 (0,00416)
<b>prof5</b>	-0,46685 (0,00301)	-0,44307 (0,00357)	-0,51664 (0,00340)	-0,47479 (0,00418)
<b>prof6</b>	-0,54253 (0,00416)	-0,49706 (0,00510)	-0,55013 (0,00498)	-0,52452 (0,00651)
<b>prof7</b>	-0,41021 (0,00281)	-0,54042 (0,00368)	-0,43796 (0,00331)	-0,52564 (0,00441)
<b>prof8</b>	-0,42507 (0,00289)	-0,42710 (0,00382)	-0,47354 (0,00339)	-0,53887 (0,00440)
<b>prof9</b>	-0,55607 (0,00291)	-0,51719 (0,00361)	-0,57060 (0,00345)	-0,55203 (0,00425)
<b>prof10</b>	-0,60150 (0,0554)	-0,66360 (0,05508)	-0,24751 (0,05514)	-0,17717 (0,05031)
<b>CAE2</b>	0,13485 (0,00517)	0,14264 (0,01347)	0,18606 (0,00667)	0,12674 (0,01829)
<b>CAE3</b>	-0,04942 (0,00317)	-0,00134 (0,00357)	-0,00464 (0,00356)	-0,00358 (0,37397)
<b>CAE4</b>	0,30256 (0,00552)	0,39050 (0,00115)	0,44605 (0,00580)	0,49584 (0,01193)
<b>CAE5</b>	0,08783 (0,00465)	0,15882 (0,00690)	-0,01247 (0,00447)	0,08063 (0,00630)
<b>CAE6</b>	-0,00785 (0,03185)	0,00850 (0,00428)	0,02378 (0,00368)	-0,01059 (0,05545)
<b>CAE7</b>	0,02750 (0,00319)	0,08984 (0,00355)	0,04012 (0,00368)	0,05535 (0,00396)
<b>CAE8</b>	0,19076 (0,00344)	0,31508 (0,00471)	0,19936 (0,00386)	0,26488 (0,00500)
<b>CAE9</b>	-0,10300 (0,00359)	0,00674 (0,00362)	-0,07636 (0,00403)	-0,05071 (0,00403)
<b>CAE10</b>	0,15740 (0,00420)	0,22036 (0,00483)	0,08604 (0,00448)	0,14038 (0,00520)
<b>CAE11</b>	0,48561 (0,00390)	0,50721 (0,00409)	0,47090 (0,00426)	0,45946 (0,00445)
<b>CAE12</b>	0,02949 (0,00674)	0,05773 (0,00560)	0,00384 (0,00866)	0,01034 (0,00670)
<b>CAE13</b>	0,01721 (0,00410)	0,05686 (0,00400)	0,02887 (0,00452)	0,01558 (0,00440)
<b>CAE14</b>	-0,04248 (0,00339)	-0,42911 (0,00364)	-0,04929 (0,00378)	-0,05117 (0,00405)
<b>CAE15</b>	-0,07444 (0,00418)	0,05451 (0,00432)	-0,01028 (0,00596)	0,06682 (0,00743)
<b>CAE16</b>	0,06167 (0,00532)	0,08950 (0,00395)	0,04861 (0,00608)	0,01454 (0,00467)
<b>CAE17</b>	-0,16404 (0,00434)	-0,03082 (0,00357)	-0,12547 (0,00441)	-0,08089 (0,00391)

<b>CAE18</b>	0,15948 (0,00744)	0,11763 (0,00570)	0,14664 (0,00913)	0,05238 (0,00644)
<b>CAE19</b>	-0,04040 (0,00483)	0,00690 (0,08389)	-0,01067 (0,00546)	-0,02273 (0,00434)
<b>CAE20</b>	0,24095 (0,08686)	0,18088 (0,09625)	0,45096 (0,06187)	0,62746 (0,06753)
<b>ctermo</b>	-0,02363 (0,00096)	-0,00389 (0,00086)	-0,03634 (0,00128)	-0,02529 (0,00108)
<b>outrocont</b>	0,00594 (0,00368)	-0,02230 (0,00329)	-0,03764 (0,00558)	-0,05060 (0,00494)
<b>tparcial</b>	-0,00626 (0,00287)	0,04291 (0,00149)	-0,03705 (0,00269)	0,01117 (0,00163)
<b>Nº de obs</b>	1 477 565	1 201 743	886 641	781 482
<b>Teste F</b>	23037,92	23136,78	15492,85	17145,26
<b>R<sup>2</sup></b>	0,4897	0,5689	0,5108	0,5905

*Fonte: Quadros de Pessoal e cálculos da autora.*

*Notas: Desvios padrão robustos entre parenteses.*

## Anexo IV – Decomposição de Oaxaca-Blinder

Tabela 19 - Decomposição da diferença salarial Homens-Mulheres, 2007 (Grupo de Referência: Homens)

Variável	Coef. H	Coef. M	$\bar{H}$	$\bar{M}$	Q	R	Q+R
	A	B	D	E	(A-B)*E	(D-E)*A	
<b>idade</b>	0,02872	0,01191	38,19166	37,18506	0,62496	0,02891	
<b>idade2</b>	-0,00027	-0,00010	1582,6680	1494,76300	-0,26427	-0,02402	
<b>antig</b>	0,03842	0,03975	6,95166	6,51125	-0,00863	0,01692	
<b>antig2</b>	-0,00056	-0,00054	123,06850	108,85610	-0,00211	-0,00794	
<b>ED0</b>	-0,47454	-0,42290	0,01498	0,01303	-0,00067	-0,00093	
<b>ED1</b>	-0,42146	-0,43389	0,22665	0,20147	0,00250	-0,01061	
<b>ED2</b>	-0,35612	-0,37876	0,22093	0,18370	0,00416	-0,01326	
<b>ED3</b>	-0,32103	-0,33814	0,23960	0,21295	0,00364	-0,00856	
<b>ED4</b>	-0,26996	-0,26211	0,19033	0,23600	-0,00185	0,01233	
<b>ED0ANT</b>	-0,03624	-0,03621	0,11155	0,10070	0,00000	-0,00039	
<b>ED1ANT</b>	-0,03195	-0,03245	2,19875	1,79412	0,00090	-0,01293	
<b>ED2ANT</b>	-0,03078	-0,03174	1,48906	1,29021	0,00124	-0,00612	
<b>ED3ANT</b>	-0,02140	-0,02329	1,34968	1,20546	0,00228	-0,00309	
<b>ED4ANT</b>	-0,01133	-0,01593	1,16567	1,35518	0,00624	0,00215	
<b>ED0ANT2</b>	0,00052	0,00050	2,34471	2,12898	0,00005	0,00011	
<b>ED1ANT2</b>	0,00050	0,00046	47,27711	38,20283	0,00173	0,00455	
<b>ED2ANT2</b>	0,00052	0,00047	24,51905	20,46302	0,00110	0,00211	
<b>ED3ANT2</b>	0,00041	0,00041	21,86030	19,36107	-0,00002	0,00102	
<b>ED4ANT2</b>	0,00021	0,00029	17,82300	19,14937	-0,00162	-0,00028	
<b>Norte</b>	-0,14807	-0,12034	0,37114	0,35806	-0,00993	-0,00194	
<b>Centro</b>	-0,08369	-0,11712	0,20917	0,20785	0,00695	-0,00011	
<b>Alentejo</b>	-0,02134	-0,05468	0,06124	0,06031	0,00201	-0,00002	
<b>Algarve</b>	-0,00595	0,02146	0,04688	0,04967	-0,00136	0,00002	
<b>micro</b>	-0,44236	-0,26815	0,27488	0,29471	-0,05134	0,00877	
<b>small</b>	-0,21378	-0,11501	0,33683	0,31759	-0,03137	-0,00411	
<b>medium</b>	-0,07215	-0,04479	0,24222	0,23760	-0,00650	-0,00033	
<b>prof2</b>	-0,10368	0,02327	0,05608	0,06867	-0,00872	0,00130	
<b>prof3</b>	-0,14795	-0,14426	0,11528	0,09605	-0,00036	-0,00284	
<b>prof4</b>	-0,44024	-0,35307	0,10119	0,20188	-0,01760	0,04433	
<b>prof5</b>	-0,46685	-0,44307	0,09659	0,26680	-0,00634	0,07946	
<b>prof6</b>	-0,54253	-0,49706	0,01508	0,01265	-0,00058	-0,00132	
<b>prof7</b>	-0,41021	-0,54042	0,29664	0,12383	0,01612	-0,07089	
<b>prof8</b>	-0,42507	-0,42710	0,14996	0,04635	0,00009	-0,04404	

<b>prof9</b>	-0,55607	-0,51719	0,12112	0,15673	-0,00609	0,01980
<b>prof10</b>	-0,60150	-0,66360	0,00002	0,00002	0,00000	0,00000
<b>CAE2</b>	0,13485	0,14264	0,00675	0,00085	-0,00001	0,00080
<b>CAE3</b>	-0,04942	-0,00134	0,24822	0,23195	-0,01115	-0,00080
<b>CAE4</b>	0,30256	0,39050	0,00475	0,00094	-0,00008	0,00115
<b>CAE5</b>	0,08783	0,15882	0,00784	0,00269	-0,00019	0,00045
<b>CAE6</b>	-0,00785	0,00850	0,20059	0,02391	-0,00039	-0,00139
<b>CAE7</b>	0,02750	0,08984	0,18248	0,20357	-0,01269	-0,00058
<b>CAE8</b>	0,19076	0,31508	0,07027	0,01969	-0,00245	0,00965
<b>CAE9</b>	-0,10300	0,00674	0,04567	0,09152	-0,01004	0,00472
<b>CAE10</b>	0,15740	0,22036	0,02330	0,01717	-0,00108	0,00096
<b>CAE11</b>	0,48561	0,50721	0,02976	0,03115	-0,00067	-0,00067
<b>CAE12</b>	0,02949	0,05773	0,00622	0,00881	-0,00025	-0,00008
<b>CAE13</b>	0,01721	0,05686	0,02652	0,04016	-0,00159	-0,00023
<b>CAE14</b>	-0,04248	-0,04291	0,07782	0,09529	0,00004	0,00074
<b>CAE15</b>	-0,07444	0,05451	0,00926	0,01358	-0,00175	0,00032
<b>CAE16</b>	0,06167	0,08950	0,01095	0,04226	-0,00118	-0,00193
<b>CAE17</b>	-0,16404	-0,03082	0,01428	0,11617	-0,01548	0,01672
<b>CAE18</b>	0,15948	0,11763	0,00686	0,00692	0,00029	-0,00001
<b>CAE19</b>	-0,04040	0,00690	0,01054	0,03693	-0,00175	0,00107
<b>CAE20</b>	0,24095	0,18088	0,00001	0,00002	0,00000	0,00000
<b>ctermo</b>	-0,02363	-0,00389	0,27740	0,29548	-0,00583	0,00043
<b>outrocont</b>	0,00594	-0,02232	0,01270	0,01408	0,00040	-0,00001
<b>tparcial</b>	-0,00626	0,04291	0,02633	0,08217	-0,00404	0,00035
<b>constante</b>	1,89119	1,88991			0,00128	
<b>Decomp.</b>					<b>0,18601</b> <b>(82%)</b>	<b>0,0397</b> <b>(18%)</b> <b>0,226</b>
<b>lnW</b>			<b>1,684</b>	<b>1,458</b>		<b>0,226</b>

*Fonte: Quadros de Pessoa e cálculos da autora.*

Tabela 20 - Decomposição da diferença salarial Homens-Mulheres, 2012 (Grupo de Referência: Homens)

Variável	Coef. H	Coef. M	$\bar{H}$	$\bar{M}$	Q	R	Q+R
	A	B	D	E	(A-B)*E	(D-E)*A	
idade	0,02576	0,01092	39,56617	38,89213	0,57752	0,01737	
idade2	-0,00022	-0,00008	1680,81900	1621,57300	-0,23805	-0,01327	
antig	0,03979	0,03504	8,29409	7,75829	0,03685	0,02132	
antig2	-0,00063	-0,00045	147,96970	126,94950	-0,02265	-0,01325	
ED0	-0,36014	-0,36919	0,00669	0,00671	0,00006	0,00001	
ED1	-0,35982	-0,35427	0,13973	0,13646	-0,00076	-0,00118	
ED2	-0,27534	-0,28038	0,17646	0,13951	0,00070	-0,01018	
ED3	-0,26293	-0,23598	0,27986	0,23213	-0,00626	-0,01255	
ED4	-0,22834	-0,17903	0,24059	0,26649	-0,01314	0,00591	
ED0ANT	-0,04474	-0,03121	0,06269	0,06080	-0,00082	-0,00008	
ED1ANT	-0,04130	-0,02984	1,66901	1,42419	-0,01631	-0,01011	
ED2ANT	-0,04309	-0,03416	1,59679	1,29255	-0,01153	-0,01311	
ED3ANT	-0,03325	-0,03169	2,01503	1,65317	-0,00258	-0,01203	
ED4ANT	-0,01680	-0,02216	1,83064	1,90813	0,01022	0,00130	
ED0ANT2	0,00073	0,00043	1,30223	1,20025	0,00036	0,00007	
ED1ANT2	0,00078	0,00040	36,68893	28,45966	0,01066	0,00641	
ED2ANT2	0,00089	0,00056	28,53604	22,03893	0,00735	0,00578	
ED3ANT2	0,00077	0,00068	33,85535	26,68575	0,00239	0,00553	
ED4ANT2	0,00037	0,00050	30,55826	29,65322	-0,00391	0,00033	
Norte	-0,12438	-0,10899	0,35964	0,34384	-0,00529	-0,00196	
Centro	-0,08211	-0,12246	0,21132	0,20557	0,00829	-0,00047	
Alentejo	-0,01408	-0,07130	0,05778	0,05714	0,00327	-0,00001	
Algarve	-0,00628	0,01231	0,03714	0,04409	-0,00082	0,00004	
micro	-0,31707	-0,17530	0,23751	0,25255	-0,03580	0,00477	
small	-0,10469	-0,06384	0,29814	0,29037	-0,01186	-0,00081	
medium	-0,02040	-0,02050	0,26578	0,25432	0,00003	-0,00023	
prof2	-0,15023	-0,04295	0,09848	0,12334	-0,01323	0,00373	
prof3	-0,24393	-0,22676	0,13047	0,08697	-0,00149	-0,01061	
prof4	-0,49708	-0,39403	0,10642	0,17776	-0,01832	0,03547	
prof5	-0,51664	-0,47479	0,13995	0,28742	-0,01203	0,07619	
prof6	-0,55013	-0,52452	0,01202	0,00607	-0,00016	-0,00327	
prof7	-0,43796	-0,52564	0,22236	0,05900	0,00517	-0,07155	
prof8	-0,47354	-0,53887	0,14661	0,07877	0,00515	-0,03212	
prof9	-0,57060	-0,55203	0,08682	0,15076	-0,00280	0,03649	

<b>prof10</b>	-0,24751	-0,17717	0,00020	0,00022	-0,00002	0,00000
<b>CAE2</b>	0,18606	0,12674	0,00575	0,00074	0,00004	0,00093
<b>CAE3</b>	-0,00464	-0,00358	0,25262	0,20073	-0,00021	-0,00024
<b>CAE4</b>	0,44605	0,49584	0,00609	0,00118	-0,00006	0,00219
<b>CAE5</b>	-0,01247	0,08063	0,01305	0,00459	-0,00043	-0,00011
<b>CAE6</b>	0,02378	-0,01059	0,12825	0,01591	0,00055	0,00267
<b>CAE7</b>	0,04012	0,05535	0,17580	0,20509	-0,00312	-0,00118
<b>CAE8</b>	0,19936	0,26488	0,08229	0,02302	-0,00151	0,01182
<b>CAE9</b>	-0,07636	-0,05071	0,04723	0,08505	-0,00218	0,00289
<b>CAE10</b>	0,08604	0,14038	0,03906	0,02370	-0,00129	0,00132
<b>CAE11</b>	0,47090	0,45946	0,04054	0,04167	0,00048	-0,00054
<b>CAE12</b>	0,00384	0,01034	0,00466	0,00666	-0,00004	-0,00001
<b>CAE13</b>	0,02887	0,01558	0,03467	0,04738	0,00063	-0,00037
<b>CAE14</b>	-0,04929	-0,05117	0,09213	0,08781	0,00017	-0,00021
<b>CAE15</b>	-0,01028	0,06682	0,00470	0,00346	-0,00027	-0,00001
<b>CAE16</b>	0,04861	0,01454	0,00977	0,02992	0,00102	-0,00098
<b>CAE17</b>	-0,12547	-0,08089	0,02493	0,16824	-0,00750	0,01798
<b>CAE18</b>	0,14664	0,05238	0,00813	0,00730	0,00069	0,00012
<b>CAE19</b>	-0,01067	-0,02273	0,01192	0,03507	0,00042	0,00025
<b>CAE20</b>	0,45096	0,62746	0,00000	0,00002	0,00000	-0,00001
<b>ctermo</b>	-0,03634	-0,02529	0,25228	0,25379	-0,00280	0,00005
<b>outrocont</b>	-0,03764	-0,05060	0,00768	0,00723	0,00009	-0,00002
<b>tparcial</b>	-0,03177	0,01117	0,03871	0,09475	-0,00407	0,00178
<b>constante</b>	1,78483	1,85592			-0,07109	
<b>Decomp.</b>					<b>0,15971</b> <b>(75%)</b>	<b>0,05227</b> <b>(25%)</b> <b>0,212</b>
<b>lnW</b>			<b>1,751</b>	<b>1,539</b>		<b>0,212</b>

*Fonte: Quadros de Pessoal e cálculos da autora.*